Supplemento ordinario alla " Gazzetta Ufficiale „ n. 253 del 15 ottobre 1960

Spedizione in abbonamento postale

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA ROMA - Sabato, 15 ottobre 1960 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 866-144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 luglio 1960, n. **1107.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese degli estratti alimentari, dadi per brodo e prodotti affini.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 14 luglio 1960, n. **1108.**

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai e degli impiegati addetti alle aziende produttrici di manufatti in cemento.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 luglio 1960, n. **1109.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle agenzie marittime raccomandatarie, agenzie aeree e pubblici mediatori marittimi.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 luglio 1960, n. 1107.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese degli estratti alimentari, dadi per brodo e prodotti affini.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto nazionale di lavoro 18 aprile 1958, e relative tabelle, per i lavoratori dell'industria degli estratti alimentari, dadi per brodo e prodotti affini, stipulato tra l'Associazione Italiana Industriali Prodotti Alimentari, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari, la Federazione Unitaria Lavoratori Prodotti Industrie Alimentari, la Unione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari; e, in pari data, tra l'Associazione Italiana Industriali Prodotti Alimentari, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Nazionale Lavoratori dell'Alimentazione;

Visti l'accordo per l'istituzione dei collegi tecnici provinciali e nazionali per le assegnazioni di categoria degli impiegati dell'industria alimentare e per l'attribuzione della qualifica impiegatizia e l'accordo 19 luglio 1947, relativo alle qualifiche professionali degli operai dell'industria delle conserve alimentari vegetali, della fabbricazione degli estratti e dadi per brodo di origine vegetale e della conservazione del pesce, allegati al predetto contratto;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 54 del 17 marzo 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro 18 aprile 1958, relativo ai lavoratori addetti all'industria degli estratti alimentari, dadi per brodo e prodotti affini, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto, nonchè alle clausole, dal medesimo richiamate ed allo stesso allegate, degli accordi indicati nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese dell'alimentazione dolciaria.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 28 luglio 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 12 *settembre* 1960
Registro n. 129 *Atti del Governo, f. n.* 74. — VILLA

CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO DEL 18 APRILE 1958 PER GLI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DEGLI ESTRATTI ALIMENTARI, DADI PER BRODO E PRODOTTI AFFINI

COSTITUZIONE DELLE PARTI
E CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Addì, 18 aprile 1958, in Milano,

tra

l'ASSOCIAZIONE ITALIANA INDUSTRIALI PRODOTTI ALIMENTARI, rappresentata dai Co-Presidenti comm. *Giuseppe Fedele*, comm. *Giovanni Locatelli*, comm. dott. *Giuseppe Polli*, nonchè dal Presidente del Gruppo comm. rag. *Mario Rognoni* e, per delega, dal Direttore dottor *Francesco Massa*, assistito dal Vice-Direttore dott. *Girolamo Gianni*; con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, nella persona del dottore *Mario Binaghi*; con l'intervento del dott. *Giulio Fragiacomo*, del dott. *Gastone Carini*, del dott. *Giuseppe Braga* e del dott. *Ennio Delfitto*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI, rappresentata dal Segretario Generale sig. *Peppino Dall'Aglio*, e dai Segretari Nazionali dott. *Vincenzo Anzanelli* e sig. *Orfeo Mannocci*, assistiti dal sig. *Edoardo Panini*, dell'Esecutivo Nazionale, e dai sigg. *Jone Bagnoli*, *Luigi Barbieri*, *Giuseppina Nobili*, *Agostino Rotelli* e *Armando Rossi*

la FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI PRODOTTI INDUSTRIE ALIMENTARI, rappresentata dal Segretario Nazionale sig. *Ugo Zino*, assistito dai V. Segretari Nazionali signori *Giuseppe Motta* e *Ubaldo Biondi*, nonchè dalla sig.na *Letizia Badaloni* e dal sig. *Mario Bianchi*

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI, rappresentata dal Segretario Nazionale responsabile sig. *Ferruccio Bigi* e dai sigg. *Titano Bigi* e *Adolfo di Marino*.

Addì, 18 aprile 1958, in Milano,

tra

l'ASSOCIAZIONE ITALIANA INDUSTRIALI PRODOTTI ALIMENTARI, rappresentata dai Co-Presidenti comm. *Giuseppe Fedele*, comm. *Giovanni Locatelli*, comm. dott. *Giuseppe Polli*, nonchè dal Presidente di Gruppo comm. ragioniere *Mario Rognoni* e, per delega, dal Direttore dottore *Francesco Massa*, assistito dal Vice-Direttore dottore *Girolamo Gianni*; con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, nella persona del dott. *Mario Binaghi* e con l'intervento del dottor *Gastone Carini*, del dott. *Giuseppe Braga* e del dottor *Ennio Delfitto*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI DELL'ALIMENTAZIONE - CISNAL, rappresentata dal Segretario Nazionale, sig. *Verledo Guidi*, assistito dal dott. *Bruno Scheggi*

è stato stipulato il presente contratto di lavoro che disciplina i rapporti fra le aziende esercenti le attività industriali degli estratti alimentari, dadi per brodo e prodotti affini ed i lavoratori in esse occupati.

Il presente contratto sostituisce il contratto normativo nazionale di lavoro 15 luglio 1955.

PARTE I

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA OPERAIA

Art. 1.

AFFISSIONE DEL CONTRATTO

Copia del presente contratto dovrà essere affissa in modo ben visibile.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai verrà effettuata tramite i competenti Uffici di collocamento in conformità delle norme di legge.

Art. 3.

DOCUMENTI

Per essere assunto l'operaio dovrà presentare, oltre a quelli richiesti per legge, i seguenti documenti:

1) documento di identificazione;

2) libretto di lavoro e certificato di cui all'art. 6 della Parte IV, Comune;

3) tessere e libretti delle assicurazioni sociali ove ne sia già provvisto;

4) stato di famiglia, se capo-famiglia.

Inoltre è in facoltà dell'azienda di richiedere all'operaio il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

L'operaio dovrà pure dichiarare la sua residenza impegnandosi a segnalare al datore di lavoro gli eventuali cambiamenti.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro è sempre fatta per un periodo di prova di giorni 6 che potrà prolungarsi, d'accordo fra le parti, non oltre, in ogni caso, dodici giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore al minimo stabilito per la categoria per la quale l'operaio è stato assunto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere in qualsiasi momento il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso nè di indennità.

L'operaio che non venga confermato o che non creda di accettare le condizioni offertegli lascerà senz'altro l'azienda ed avrà diritto al pagamento delle ore di lavoro compiuto.

L'operaio che, trascorso il periodo di prova, venga confermato o comunque non venga disdetto, si intenderà assunto in servizio a tutti gli effetti dal giorno in cui ha iniziato il periodo di prova.

Saranno esenti dal periodo di prova gli operai che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nel quinquennio precedente.

Art. 5.

COMUNICAZIONE DI ASSUNZIONE

Al termine del periodo di prova il datore di lavoro comunicherà per iscritto agli operai confermati in servizio:

1) la data di assunzione;
2) la categoria assegnata e le mansioni affidategli;
3) il trattamento economico.

Analoga comunicazione sarà fatta agli operai già in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti si danno atto che l'operaio non può rifiutarsi di disimpegnare mansioni diverse da quelle indicate nella lettera di assunzione e rientranti tra quelle della stessa categoria, salvo quanto disposto dall'art. 20 (passaggio e cumulo di mansioni).

Art. 6.

VISITA MEDICA

L'azienda potrà, in qualsiasi momento, sottoporre l'operaio a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda stessa.

Art. 7.

PRECEDENZE

Nelle assunzioni verrà data la precedenza, oltre che nei casi determinati dalla legge in vigore, alla moglie o ai figli dell'operaio deceduto durante il rapporto di lavoro qualora lo richiedano particolari necessità famigliari e semprechè questi abbiano i requisiti e la idoneità necessari.

L'esercizio di tale precedenza dovrà essere richiesto entro un anno dall'avvenuto decesso.

Art. 8.

DONNE E FANCIULLI

L'ammissione al lavoro ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge.

In particolare si richiamano le disposizioni legislative contenute nell'art. 11 della legge 26 aprile 1934, n. 653, sulla Tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli, il cui testo si riporta qui di seguito:

TRASPORTI E SOLLEVAMENTO DI PESI

« I carichi di cui possono essere gravati i fanciulli, i minori degli anni 17 e le donne di qualunque età adibiti ai lavori di trasporto e sollevamento di pesi, anche se inerenti ai lavori agricoli, non possono superare i seguenti limiti:

a) trasporto a braccia od a spalla;
maschi sotto i 15 anni, chilogrammi 15;
maschi dai 15 ai 17 anni, chilogrammi 25;
femmine sotto i 15 anni, chilogrammi 5;
femmine dai 15 ai 17 anni, chilogrammi 15;
femmine sopra i 15 anni, chilogrammi 20;

b) trasporto con carretti a tre od a quattro ruote su strada piana: otto volte i pesi indicati alla lettera *a*), compreso il peso del veicolo;

c) trasporto con carretti su guide di ferro: 20 volte i pesi indicati alla lettera *a*), compreso il peso del veicolo.

Per quanto riguarda le donne in stato di gravidanza si applica il divieto prescritto dell'art. 13 della legge sulla tutela della maternità delle lavoratrici ».

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con un massimo di otto ore giornaliere o 48 settimanali con le eccezioni e le deroghe relative.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali, ripartite in non più di dieci ore giornaliere, salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze per i quali valgono le norme interconfederali. L'orario di lavoro sarà affisso nello stabilimento in luogo visibile.

Art. 10.

RIPOSO PER I PASTI

Nelle aziende in cui l'orario normale di cui all'art. 9 viene effettuato in due riprese, dovrà essere concessa non meno di un'ora di sosta per la consumazione dei

pasti. Agli operai che effettuino l'orario continuato di 8 ore è concesso di consumare il pasto sul luogo di lavoro.

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo le deroghe autorizzate dalla legge.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO E FESTIVO

Per lavoro straordinario si intende il lavoro prestato in ore eccedenti l'orario normale di cui all'art. 9.

Il lavoro straordinario non deve essere abituale e normalmente non potrà superare le due ore giornaliere e le dodici settimanali (vedi tabella delle maggiorazioni, n. 1).

Nessun operaio potrà esimirsi dall'effettuare, nei limiti di cui sopra, il lavoro straordinario, notturno o festivo, salvo giustificati motivi individuali d'impedimento.

Per le industrie a carattere stagionale, nei periodi di intenso lavoro è ammesso di derogare alla norma di cui al secondo comma.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle 22 alle 6 (vedi tabella delle maggiorazioni, n. 5).

Nel caso in cui l'operaio che effettua il lavoro notturno (dalle 22 alle 6) prosegua la prestazione in orario straordinario, le ore di lavoro successive alle 6 antimeridiane, saranno retribuite come straordinario notturno (vedi tabella delle maggiorazioni, n. 6).

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nei giorni destinati al riposo settimanale (vedi tabella delle maggiorazioni, n. 2).

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana a norma di legge.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo, dovrà essere preventivamente autorizzato dalla Direzione.

Tabella delle maggiorazioni:

1)	Lavoro straordinario diurno	27 %
2)	Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	40 %
3)	Lavoro straordinario festivo oltre le ore otto	55 %
4)	Lavoro eseguito nelle festività nazionali	40 %
5)	Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	35 %
6)	Lavoro straordinario notturno	45 %
7)	Lavoro a turni notturni	12 %
8)	Lavoro straordinario dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	35 %

Le dette percentuali di maggiorazione saranno calcolate sugli elementi della paga di fatto (paga base, più eventuali aumenti di merito, più contingenza).

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, la maggiore assorbe la minore.

Art. 13.

GIORNI FESTIVI E FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI

Si considerano giorni festivi:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo di cui all'art. 12;

b) le seguenti festività infrasettimanali:

1. Capodanno - 1° gennaio;
2. Epifania - 6 gennaio;
3. S. Giuseppe - 19 marzo;
4. Lunedì di Pasqua mobile;
5. Ascensione - mobile;
6. Corpus Domini - mobile;
7. S.S. Pietro e Paolo - 29 giugno;
8. Assunzione - 15 agosto;
9. Ognissanti - 1° novembre;
10. Immacolata Concezione - 8 dicembre;
11. Natale - 25 dicembre;
12. S. Stefano - 26 dicembre;
13. Il giorno del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per le festività infrasettimanali di cui al punto *b*) sarà corrisposta la normale paga di fatto (paga base più eventuali aumenti di merito, più contingenza) intendendosi per tale quella che gli operai avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero di stabilimento.

Per orario normale giornaliero si intende quello che sarebbe stato praticato secondo il prestabilito orario di lavoro aziendale, qualora non fosse intervenuta la festività infrasettimanale.

Limitatamente ad una delle festività infrasettimanali di cui al punto *b*), qualora essa coincida con la domenica o con altra giornata festiva, le Associazioni Territoriali degli Industriali ed i Sindacati Provinciali di categoria dei Lavoratori determineranno, di comune accordo, entro il mese di gennaio di ciascun anno, la sua sostituzione con altra giornata.

In caso di prestazione di lavoro in tali festività infrasettimanali sarà corrisposta, oltre la retribuzione di cui al secondo comma, la intera paga di fatto (paga base più eventuali aumenti di merito, più contingenza) per le ore lavorate come in giorno feriale (cioè senza maggiorazione di lavoro festivo).

Nel solo caso di assenza dovuta a malattia o infortunio, nei giorni festivi di cui al punto *b*) l'azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti assistenziali fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato malato od infortunato.

Art. 14.

FESTIVITÀ NAZIONALI

Si considerano come festività nazionali quelle riconosciute per tali dallo Stato. Per il trattamento economico restano ferme le norme di legge e gli accordi interconfederali in materia.

Art. 15.

SOSPENSIONE DEL LAVORO

La sospensione del lavoro per riduzione d'attività quando non sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro, non interrompe l'anzianità a tutti gli effetti ed entro i limiti del presente contratto.

Art. 16.

INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzione di breve durata a causa di forza maggiore e comunque non dipendenti dalla volontà dell'operaio, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nel loro complesso, non superino i 60 minuti nella giornata. In caso di interruzioni di lavoro che superino, nel loro complesso, i 60 minuti nella giornata, qualora l'azienda trattenga l'operaio nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza. Lo stesso trattamento vale anche per i cottimisti.

Art. 17.

RECUPERI

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate fra le parti interessate purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 18.

DETERMINAZIONE CATEGORIE

Per l'esatta classificazione delle categorie degli operai le Associazioni stipulanti si riservano di provvedere alla relativa regolamentazione.

Art. 19.

APPRENDISTATO

Le Associazioni stipulanti si riservano di provvedere alla eventuale regolamentazione dell'apprendistato mediante successivo accordo.

Art. 20.

PASSAGGIO DI CATEGORIA E CUMULO DI MANSIONI

L'operaio può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purchè ciò non comporti una diminuzione di salario. All'operaio che sia destinato a compiere mansioni di categoria superiore alla propria dovrà essere corrisposta la paga della categoria superiore per il tempo per il quale vi resta adibito.

Trascorso il periodo di sei settimane lavorative e continuative nel disimpegno di mansioni di categoria superiore, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti, alla categoria superiore salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, infortunio, ferie, brevi richiami alle armi, nei quali casi il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Nel caso in cui la ditta ritenga necessario procedere a passaggi di categoria di operai in servizio, l'effettivo esercizio di mansioni superiori per un periodo eccedente le 6 settimane di cui al comma precedente, costituirà, a parità di meriti, titolo di precedenza.

L'operaio che sia assegnato temporaneamente a mansioni di categoria inferiore conserverà la retribuzione della categoria alla quale appartiene.

L'operaio che esplichi con carattere di continuità più mansioni corrispondenti a categorie diverse verrà assegnato alla categoria corrispondente alla mansione prevalente.

Art. 21.

DONNE ADIBITE A LAVORI MASCHILI

Qualora le donne vengano destinate a compiere lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili a parità di condizioni, di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Art. 22.

PREMI DI ANZIANITÀ

Agli operai all'atto del compimento del decimo e del ventesimo anno di anzianità di servizio presso la stessa azienda, calcolato a partire dal 1-1-1944, verrà corrisposto, una volta tanto, un premio di anzianità nelle seguenti misure:

— al compimento del 10° anno: 125 ore di retribuzione globale;

— al compimento del 20° anno: 250 ore di retribuzione globale.

L'importo di detti premi è computato secondo la retribuzione in vigore all'atto della maturazione del diritto al premio.

Ai fini del computo delle anzianità pregresse al 1° gennaio 1944, agli effetti della maturazione dei premi di cui al presente articolo in armonia con quanto previsto dal precedente C.C.N. 12 *marzo 1919*, si stabilisce che le anzianità comunque risultanti residue alla data del 31 dicembre 1943 (intendendo come tali quelle che per non aver raggiunto i termini previsti per la maturazione dei premi non sono state liquidate) saranno computate nella misura del 50 % e si aggiungeranno alle anzianità che maturano successivamente al 1° gennaio 1944. (Vedi allegato prontuario per il pagamento dei premi di anzianità).

Comunque il cumulo dei premi di anzianità previsti dal presente articolo e di quelli di cui al 3° comma del-

l'art. 22 del Contratto Nazionale 12 marzo 1949 non potrà superare per ogni operaio le 375 ore.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti danno atto che l'anzianità valida agli effetti del diritto al premio di anzianità non deve essere stata interrotta da risoluzioni del rapporto di lavoro, salvo naturalmente il caso che tale risoluzione sia stata revocata dall'azienda, con riconoscimento di anzianità pregressa.

Art. 23.

MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento delle retribuzioni sarà effettuato secondo le consuetudini dell'azienda mediante buste o altri stampati individuali, sui quali saranno specificati i singoli elementi di competenza e le eventuali ritenute, indicando il periodo di paga cui si riferiscono.

Di eventuale cambiamento delle modalità consuetudinarie di pagamento l'azienda darà congruo preavviso.

Nel caso che il pagamento non avvenga settimanalmente, gli operai potranno richiedere un acconto settimanale corrispondente a circa il 90% della retribuzione maturata.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Gli eventuali errori di pura contabilità dovranno essere contestati entro tre giorni da quello della corresponsione della retribuzione, affinchè il competente Ufficio possa provvedere all'immediato conguaglio delle differenze.

Trascorso tale periodo di tre giorni, le differenze saranno accreditate sul conto relativo al periodo successivo.

In caso di contestazione sulla retribuzione o su taluni elementi costitutivi della stessa, all'operaio dovrà essere corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 24.

FERIE

L'operaio che abbia una anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di ferie retribuito con la retribuzione complessiva (paga base, più aumenti di merito, più contingenza) nella misura di:

dal 1° al 7° anno compiuto di anzianità: 12 giorni (96 ore);

dall'8° al 15° anno compiuto di anzianità: 14 giorni (112 ore);

dal 16° al 19° anno compiuto di anzianità: 16 giorni (128 ore);

dal 20° anno compiuto di anzianità in poi: 18 giorni (144 ore).

Il diritto alle ferie per ciascun anno feriale si intende maturato quando sia decorso un anno dall'epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo, secondo le esigenze del lavoro.

Il periodo feriale deve avere normalmente carattere continuativo ed il relativo pagamento sarà effettuato in via anticipata a chi ne farà richiesta.

Il periodo di preavviso non potrà essere considerato come periodo di ferie.

In caso di ferie collettive e in caso di licenziamento o di dimissioni, all'operaio che non avrà maturato il diritto alle ferie spetteranno tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di anzianità maturati.

Art. 25.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione del Natale gli operai avranno diritto alla corresponsione di una gratifica di ammontare pari a 200 ore di retribuzione globale di fatto, da pagarsi qualche giorno prima della ricorrenza.

Per retribuzione globale di fatto deve intendersi la paga base più eventuali aumenti di merito più la indennità di contingenza; per gli operai retribuiti ad incentivo si farà riferimento al guadagno medio dell'ultimo trimestre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno gli operai avranno diritto alla corresponsione di un dodicesimo di gratifica per ogni mese di servizio, arrotondando ad un mese le frazioni superiori a 15 giorni.

Art. 26.

TRASFERTE

Agli operai temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori della circoscrizione del Comune ove ha sede lo stabilimento presso il quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio, nei limiti della normalità, liquidato in base a nota documentata, salvo, su richiesta dell'operaio, accordi forfettari fra le parti interessate.

Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di otto ore; le ore di effettivo viaggio eccedenti le 8 ore, saranno compensate con il 50% della retribuzione normale. Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'operaio delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale di lavoro giornaliero, di cui all'art. 9, tali prestazioni saranno retribuite come straordinario.

L'importo approssimativo delle spese di cui al 1° comma dovrà essere anticipato dal datore di lavoro all'operaio salvo conguaglio alla fine della trasferta.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Il presente articolo non si applica al personale viaggiante addetto ai trasporti e alle operazioni conseguenti, il cui trattamento sarà concordato in sede aziendale.

Art. 27.

TRASFERIMENTI

All'operaio che sia trasferito per ordine dell'azienda da uno stabilimento all'altro della stessa Ditta e sito in diversa località, semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo — previamente concordato con l'azienda — della spesa per mezzi di trasporto per sè e famigliari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.).

Inoltre, quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposta: se capo-famiglia, una somma pari a 200 ore di normale retribuzione; se senza congiunti a carico che lo seguano nel trasferimento, una somma pari a 100 ore di normale retribuzione.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento, l'operaio, per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di affitto — sempre che questo sia stato regolarmente registrato prima della comunicazione del trasferimento stesso — o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi restano a carico dell'azienda.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, se licenziato, all'indennità di licenziamento, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, alle ferie ed alla gratifica natalizia maturate.

Art. 28.

INDENNITÀ DI BICICLETTA

Il datore di lavoro corrisponderà all'operato che, su richiesta dell'azienda, usi la propria bicicletta per servizi dell'azienda stessa, una indennità mensile da concordarsi direttamente fra le parti interessate.

Art. 29.

PRESTITI

Quando l'operaio si trovi in condizioni di accertato e giustificato bisogno, potrà rivolgersi alla Direzione dell'azienda per la concessione di un prestito finanziario ragionevole che, se concesso, dovrà essere restituito con le modalità concordate dalle parti interessate con ritenute settimanali normalmente corrispondenti al 10% del prestito stesso.

Non è ammessa la richiesta di prestiti o di anticipi di qualsiasi natura se prima non è stato estinto il prestito precedente.

Art. 30.

PERMESSI

Il datore di lavoro potrà concedere agli operai che ne facciano richiesta per giustificati motivi brevi permessi non retribuiti senza interruzione di anzianità.

Detti permessi potranno anche, su richiesta dell'operaio essere considerati in conto ferie.

Art. 31.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio di operai di ambo i sessi, si richiamano gli accordi interconfederali e le disposizioni di legge.

Il congedo matrimoniale, retribuito in virtù di tali disposizioni, sarà prorogato di due giorni di congedo anch'essi retribuiti ed eventualmente, dietro accordo fra le parti e semprechè le esigenze tecniche lo permettano, di altri due giorni di congedo senza retribuzione. Tali maggiori concessioni saranno assorbite in caso di eventuali miglioramenti delle disposizioni vigenti fino al pareggiamento.

Art. 32.

MATERNITÀ

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alla Legge 26 agosto 1950, n. 860.

Art. 33.

MALATTIA ED INFORTUNI NON SUL LAVORO

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata dall'operaio alla ditta entro 24 ore, salvo casi di giustificato impedimento. Alla comunicazione farà seguito l'invio del certificato medico di prima visita.

L'azienda potrà far controllare lo stato di malattia in ogni sua fase da un medico di sua fiducia.

Per il periodo di assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro, l'operaio non in prova, fermo restando la corresponsione degli assegni nella misura e per la durata prevista dal competente Istituto e dalle disposizioni vigenti per gli assegni famigliari, avrà il diritto alla conservazione del posto con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti fino ad un termine massimo di:

mesi 6 per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 5 anni compiuti;

mesi 8 per gli operai con anzianità ininterrotta da 5 a 15 anni compiuti;

mesi 10 per gli operai con anzianità ininterrotta oltre i 15 anni compiuti.

Trascorso il termine massimo sopra precisato, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della infermità o dei suoi postumi, il rapporto di lavoro potrà essere risolto con la liquidazione delle indennità relative come in caso di licenziamento (compreso il preavviso).

L'operaio che entro tre giorni dal termine del periodo di malattia, non si ripresenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

CHIARIMENTO A VERBALE

La conservazione del posto per gli operai stagionali è limitata al periodo massimo di quattro mesi.

Ai fini di tale computo le assenze per malattia o per infortunio non sul lavoro sono cumulabili nell'anno solare.

Art. 34.

INFORTUNI SUL LAVORO

Ogni infortunio sul lavoro di natura anche leggera, dovrà essere denunciato immediatamente dall'operaio al proprio capo diretto, il quale provvederà affinchè sia espletata la stesura della denuncia di legge, se del caso.

Durante la degenza dovuta a causa di infortunio l'operaio avrà diritto alla conservazione del posto per i periodi previsti dall'art. 33 (Malattia ed infortuni non sul lavoro).

Resta peraltro convenuto che la conservazione del posto sarà esclusa per gli operai non ammessi a prestazioni da parte dell'Istituto assicuratore.

L'operaio che entro tre giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si ripresenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Nel caso in cui l'operaio infortunato non sia più in grado, a causa dei postumi invalidanti, di espletare le sue normali mansioni, l'azienda esaminerà l'opportunità, tenuto anche conto della posizione e delle attitudini dell'interessato, di mantenerlo in servizio adibendolo a mansioni compatibili con le sue limitate capacità lavorative. In tal caso l'operaio conserverà l'anzianità maturata con diritto alla liquidazione immediata, limitatamente alla sola differenza fra la precedente e la nuova retribuzione, per il periodo antecedente al passaggio di categoria.

Gli operai infortunati mantenuti in servizio ai sensi del comma precedente saranno compresi nel numero degli invalidi del lavoro da assumere a norma di legge.

CHIARIMENTO A VERBALE

La conservazione del posto per gli operai stagionali eventualmente infortunati sul lavoro è limitata al periodo di quattro mesi.

Ai fini di tale computo le assenze per infortunio sul lavoro sono cumulabili nell'anno solare.

Art. 35.

CHIAMATA PER OBBLIGHI DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, per l'operaio che abbia almeno tre mesi di anzianità, e il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il tempo trascorso in servizio militare è computato ai soli effetti dell'indennità di anzianità. Al termine del servizio militare per congedamento o per rinvio in licenza illimitata in attesa di congedo, l'operaio, entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio; in caso contrario l'operaio si intenderà dimissionario dalla data della chiamata o del richiamo alle armi.

Art. 36.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 44 o le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

giorni 6 (48 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta fino a quattro anni compiuti;

giorni 12 (96 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta oltre i 4 anni compiuti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della paga normale di fatto per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'operaio un importo corrispondente alla paga normale di fatto per il periodo di preavviso da questi non dato o non compiuto.

A tutti gli effetti del presente contratto il lavoro prestato nel periodo di preavviso si computa nell'anzianità.

L'azienda potrà esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro, corrispondendogli la paga normale di fatto per le ore lavorative mancanti al compimento del preavviso.

Art. 37.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

La risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento, esclusi i casi previsti dall'art. 44, dà diritto all'operaio di percepire una indennità — ragguagliata alla retribuzione globale di fatto — nella seguente misura:

a) giorni 6 (48 ore) per ogni anno di anzianità fino al 5° anno compiuto;

b) giorni 10 (80 ore) dal 6° al 10° anno compiuto;

c) giorni 12 (96 ore) dall'11° al 18° anno compiuto;

d) giorni 15 (120 ore) oltre il 18° anno compiuto.

L'indennità di cui sopra si applica per l'anzianità maturata posteriormente al 31 dicembre 1947; l'anzianità già maturata a tale data verrà, peraltro, calcolata agli effetti della applicazione delle maggiori indennità di cui ai punti *a*), *b*), *c) e d)* del presente articolo.

Per l'anzianità maturata al 31 dicembre 1947 si aggiungerà al numero di giorni previsti dai contratti precedenti a quello del 12 marzo 1949, mezza giornata per ogni anno di anzianità per i primi due scaglioni ed una giornata per il terzo scaglione.

L'indennità di licenziamento è frazionabile a mese.

Art. 38.

DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere all'operaio le aliquote sotto indicate della indennità di licenziamento prevista dall'articolo precedente:

1) il 50 per cento per gli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti salvo quanto detto al successivo comma;

2) il 75 per cento per gli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti;

3) il 100 per cento per gli aventi anzianità di servizio oltre i 10 anni compiuti.

Per poter aver diritto alle competenze di cui al punto 1) l'operaio dimissionario deve aver compiuto il

secondo anno di servizio; se apprendista deve aver compiuto il secondo anno dal giorno di ultimazione del periodo di apprendistato.

L'intero trattamento di cui al punto 3) è dovuto anche ai dimissionari per causa d'infortunio sul lavoro o di malattia professionale, alle operaie dimissionarie per causa di matrimonio o di gravidanza o di puerperio; lo stesso trattamento sarà usato all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, del 55° anno di età se donna.

Art. 39.

CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio il datore di lavoro dovrà corrispondere agli aventi diritto, a norma delle disposizioni del Codice civile (articolo 2122) quanto sarebbe spettato all'operaio in caso di licenziamento, compreso il preavviso.

Art. 40.

REGOLAMENTO DI FABBRICA

La disciplina del lavoro sarà regolata oltre che dagli articoli seguenti, da un eventuale regolamento interno (Regolamento di Fabbrica), che dovrà essere affisso in luogo ben visibile a tutti gli operai. Detto regolamento non potrà contenere norme in deroga od in contrasto con gli articoli del presente contratto.

Art. 41.

DISCIPLINA AZIENDALE

L'operaio, in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale dell'operaio, i superiori impronteranno i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

L'Azienda avrà cura di mettere gli operai in condizione di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun operaio è tenuto ad ubbidire ed a rivolgersi in caso di necessità.

Art. 42.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze degli operai saranno punite a seconda della loro gravità e della loro recidività.

I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente contratto o alle altre norme di cui all'art. 40 o alle disposizioni di volta in volta emanate dalla Direzione saranno i seguenti:

a) ammonizione verbale o scritta;

b) multa fino a 3 ore di normale retribuzione;

c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni di effettivo lavoro;

d) licenziamento ai sensi dell'art. 44.

Art. 43.

AMMONIZIONE - MULTA - SOSPENSIONE

Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno inflitte nei casi di prima mancanza; la multa, nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti. Quando, tuttavia, le mancanze rivestano carattere di maggior gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno infliggersi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.

In via esemplificativa, incorre nei provvedimenti del l'ammonizione, della multa o della sospensione l'operaio:

1°) che non si presenti al lavoro senza giustificarne il motivo, od abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità a richiederla;

2°) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione;

3°) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;

4°) che arrechi, per disattenzione, anche lievi danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione, o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o della evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;

5°) che sia trovato addormentato;

6°) che fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;

7°) che introduca, senza autorizzazione, bevande alcooliche nello stabilimento;

8°) che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso l'operaio verrà inoltre allontanato;

9°) che si presti a diverbio litigioso, con o senza vie di fatto, sempre che il litigio non assuma carattere di rissa;

10°) che procede alla lavorazione o alla costruzione, nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, sempre che si tratti di lavorazione o di costruzione di lieve rilevanza;

11°) che occulti scarti di lavorazione;

12°) che consumi abusivamente generi alimentari prodotti o di pertinenza dell'azienda;

13°) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto o del regolamento interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina, sempre che gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione alle entità o alla gravità o alla abituale recidività dell'infrazione.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa Mutua Malattia.

Art. 44.

LICENZIAMENTO PER CAUSE DISCIPLINARI

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro potrà essere inflitto, per le mancanze più gravi, ed in via esemplificativa, nei seguenti casi:

A) con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non della indennità di licenziamento:

1°) rissa o vie di fatto nello stabilimento;

2°) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o per tre volte nell'anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;

3°) gravi offese verso i compagni di lavoro;

4°) lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, allorchè si tratti di lavorazione o costruzione di rilevanza;

5°) movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni e timbrature di schede;

6°) recidiva nella mancanza di cui al punto 12 dell'art. 43;

7°) recidiva in una qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei dodici mesi antecedenti.

B) Senza preavviso e senza indennità di licenziamento:

1°) furto;

2°) abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del guardiano o del custode dell'azienda;

3°) danneggiamento volontario di impianti e di materiali;

4°) trafugamento o rilevazione di modelli, schizzi, documenti, disegni o riproduzione degli stessi, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione;

5°) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;

6°) atti implicanti dolo o colpa grave con danno per l'azienda;

7°) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza;

8°) concorrenza sleale;

9°) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi incidenti alle persone o alle cose;

10°) insubordinazione grave verso i superiori.

CHIARIMENTO A VERBALE

Resta inteso che le disposizioni di cui al punto 12 dell'art. 43 e al punto 6 dell'art. 44, lettera *A*) riguardano la consumazione di prodotti o merci nei locali di lavorazione, confezione o custodia cui il dipendente, che commetta la mancanza, è addetto.

L'asportazione dei prodotti o merci da parte di dipendenti addetti ad un reparto diverso da quello in cui viene effettuata la lavorazione, la confezione o la custodia dei prodotti stessi rientra invece nella disposizione di cui al punto 1° dell'art. 44, lettera *B*).

Art. 45.

TUTELA IGIENICA DEI LAVORATORI

Per la tutela igienica dei lavoratori le parti fanno riferimento alle norme di legge presenti e future.

Art. 46.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le Organizzazioni contraenti considerano l'istruzione professionale come uno dei loro principali doveri e riconoscono la necessità di dare ad essa il maggiore impulso come mezzo essenziale per affinare le capacità tecniche delle maestranze e per migliorare il loro rendimento nella produzione.

Art. 47.

UTENSILI DI LAVORO

L'operaio riceverà dall'azienda gli utensili necessari per il disimpegno delle sue mansioni. Esso sarà responsabile degli utensili che gli verranno consegnati e dovrà essere messo in condizione di poterli conservare.

Qualora l'operaio dovesse usare utensili di sua proprietà per il disimpegno delle sue mansioni nell'azienda, riceverà una indennità da concordarsi direttamente fra le parti.

Art. 48.

SPOGLIATOI

Nell'azienda dovrà essere adibito a spogliatoio un locale adatto.

Questo locale dovrà rimanere chiuso durante l'orario di lavoro. Le aziende, ove esigenze tecniche ed ambientali lo permettono, metteranno a disposizione degli operai degli armadietti in cui gli operai stessi potranno conservare, chiusi con loro mezzi, gli effetti.

Art. 49.

VISITE DI INVENTARIO E VISITE PERSONALI

Nessun operaio può rifiutarsi a qualunque visita di inventario che, per ordine superiore, venisse fatta agli oggetti affidatigli o a visita personale all'uscita dello stabilimento.

Le visite personali devono essere effettuate da personale a ciò debitamente incaricato e saranno eseguite individualmente in forma appartata; per le donne, con l'intervento esclusivo di personale femminile.

Art. 50.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e non si cumulano con alcun altro trattamento.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni individuali più favorevoli, che dovranno essere mantenute *ad personam* anche se derivanti da accordi aziendali o locali, i quali vengono sostituiti dal presente contratto.

ALLEGATO

PREMI DI ANZIANITÀ OPERAI

TABELLA DELLE SCADENZE

Assunti negli anni	Data di pagamento dei premi straordinari: 63 ore	Data di pagamento dei premi straordinari: 125 ore	Data di pagamento dei premi ordinari: 125 ore	Premi ordinari a saldo di 375 ore: 125 ore	Premi ordinari a saldo di 375 ore: 187 ore	Premi ordinari a saldo di 375 ore: 250 ore
1886		Premio straordinario di 125 ore da corrispondersi al 30 giugno 1948	Premio ordinario di 125 ore da corrispondersi al 30 giugno 1948	Premio ordinario di 125 ore da corrispondersi al 30 giugno 1948		
1887						
1888						
1889						
1890						
1891						
1892						
1893				2° Semestre 1948		
1894				1° Semestre 1949		
1895				2° Semestre 1949		
1896				1° Semestre 1950		
1897				2° Semestre 1950		
1898				1° Semestre 1951		
1899				2° Semestre 1951		
1900				1° Semestre 1952		
1901				2° Semestre 1952		
1902				1° Semestre 1953		
1903				2° Semestre 1953		
1904				1° Semestre 1954		
1905				2° Semestre 1954		
1906				1° Semestre 1955		
1907				2° Semestre 1955		
1908				1° Semestre 1956		
1909				2° Semestre 1956		
1910				1° Semestre 1957		
1911				2° Semestre 1957		
1912				1° Semestre 1958		
1913			2° Semestre 1948	2° Semestre 1958		
1914			1° Semestre 1949	1° Semestre 1959		
1915			2° Semestre 1949	2° Semestre 1959		
1916			1° Semestre 1950	1° Semestre 1960		
1917			2° Semestre 1950	2° Semestre 1960		
1918			1° Semestre 1951	1° Semestre 1961		
1919			2° Semestre 1951	2° Semestre 1961		
1920			1° Semestre 1952	1° Semestre 1962		
1921			2° Semestre 1952	2° Semestre 1962		
1922			1° Semestre 1953	1° Semestre 1963		
1923			2° Semestre 1953	2° Semestre 1963		
1924	Premio straordinario di 63 ore da corrispondersi al 30 giugno 1948		1° Semestre 1949		1° Semestre 1959	
1925			2° Semestre 1949		2° Semestre 1959	
1926			1° Semestre 1950		1° Semestre 1960	
1927			2° Semestre 1950		2° Semestre 1960	
1928			1° Semestre 1951		1° Semestre 1961	
1929			2° Semestre 1951		2° Semestre 1961	
1930			1° Semestre 1952		1° Semestre 1962	
1931			2° Semestre 1952		2° Semestre 1962	
1932			1° Semestre 1953		1° Semestre 1963	
1933			2° Semestre 1953		2° Semestre 1963	
1934			1° Semestre 1949			1° Semestre 1959
1935			2° Semestre 1949			2° Semestre 1959
1936			1° Semestre 1950			1° Semestre 1960
1937			2° Semestre 1950			2° Semestre 1960
1938			1° Semestre 1951			1° Semestre 1961
1939			2° Semestre 1951			2° Semestre 1961
1940			1° Semestre 1952			1° Semestre 1962
1941			2° Semestre 1952			2° Semestre 1962
1942			1° Semestre 1953			1° Semestre 1963
1943			2° Semestre 1953			2° Semestre 1963
1944			Anno 1954			Anno 1964
1945			Anno 1955			Anno 1965
1946			Anno 1956			Anno 1966
1947			Anno 1957			Anno 1967
1948			Anno 1958			Anno 1968
1949			Anno 1959			Anno 1969
1950			Anno 1960			Anno 1970
1951			Anno 1961			Anno 1971

N. B. — La data di pagamento dei premi di anzianità per gli assunti durante l'anno 1944 e seguenti sarà quella corrispondente al giorno e al mese dell'assunzione dopo 10 e 20 anni. — La data di pagamento dei premi di anzianità per gli assunti durante l'anno 1943 e precedenti dovrà cadere, previa consultazione della presente tabella, nel 1° o nel 2° semestre degli anni risultanti dalla tabella stessa. — Per l'esatta interpolazione della data di pagamento dei premi in rapporto a quella di assunzione si riporta la seguente tabella esemplificativa:

Data di assunzione	Data di pagamento del primo premio		Data di assunzione	Data di pagamento del primo premio	
1 gennaio 1943	1 luglio 1953	2° Semestre 1953	1 gennaio 1942	1 gennaio 1953	1° Semestre 1953
1 marzo 1943	15 agosto 1953		1 marzo 1942	15 febbraio 1953	
1 luglio 1943	1 ottobre 1953		1 luglio 1942	1 aprile 1953	
1 ottobre 1943	15 novembre 1953		1 ottobre 1942	15 maggio 1953	
31 dicembre 1943	31 dicembre 1953		31 dicembre 1942	30 giugno 1953	

PARTE II

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE INTERMEDIE

(*ex equiparati*)

Art. 1.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Ai lavoratori intermedi definiti e ripartiti in categorie in base alle norme dei concordati interconfederali — art. 31 e art. 32, 1° e 2° comma del concordato 23 ottobre 1946 per l'Italia centro-meridionale e art. 3 del concordato 27 ottobre 1946 per l'estensione alle provincie dell'Italia settentrionale dei criteri per la identificazione e classificazione degli appartenenti alle categorie intermedie — già chiamati equiparati — previsti dal citato accordo 23 maggio 1946 — si applicano le disposizioni della presente regolamentazione.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli intermedi è regolata dalle disposizioni di legge e dagli eventuali accordi interconfederali e verrà comunicata all'interessato con la specificazione della categoria a cui il lavoratore viene assegnato.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine. Tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di cui al successivo art. 16 si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salvo però quella prosecuzione che, nella misura massima di due mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui il lavoratore fu assunto in servizio, oppure il riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezion fatta di quelle relative al preavviso ed alla indennità di licenziamento.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio del lavoratore è sempre fatta per un periodo di prova non superiore a 3 mesi. Tale periodo non è protraibile nè rinnovabile.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi previsti dalla presente regolamentazione. In tale periodo la risoluzione del rapporto di lavoro può essere richiesta da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso nè indennità e il lavoratore avrà diritto alla retribuzione per i giorni di lavoro effettivamente prestato.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non provveda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

Le norme concernenti le previdenze sociali si applicano — trascorsi i termini previsti dalle relative disposizioni — anche per il periodo di prova.

Art. 5.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI DELLA REGOLAMENTAZIONE OPERAIA

Per gli istituti che non sono previsti nella presente regolamentazione si fa riferimento alle norme corrispondenti della regolamentazione operaia, in quanto non contrastino con quelle contenute nella presente regolamentazione.

In particolare per i seguenti istituti si intendono integralmente richiamate le norme previste per gli istituti stessi dalla regolamentazione degli operai:

affissione contratto; documenti; visita medica; donne e fanciulli; riposo per i pasti; riposo settimanale; giorni festivi e festività infrasettimanali; festività nazionali; recuperi; passaggi di categoria e cumulo di mansioni; donne adibite a lavori maschili; trasferte; trasferimenti; indennità di bicicletta; prestiti permessi; maternità; chiamata alle armi per obblighi di leva e richiamo alle armi; caso di morte; regolamento di fabbrica; disciplina aziendale; provvedimenti disciplinari; ammonizione, multa, sospensione; licenziamento per cause disciplinari; tutela igienica dei lavoratori; utensili di lavoro; istruzione professionale; visite d'inventario e visite personali; inscindibilità delle disposizioni del contratto.

Art. 6.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE MENSILE

Per quanto riguarda la corresponsione della retribuzione mensile (ivi compresa l'indennità di contingenza) si fa riferimento all'art. 15 della parte impiegati.

Art. 7.

FERIE

Il lavoratore intermedio che abbia una anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di ferie con decorrenza della retribuzione (paga mensile e contingenza) non inferiore a:

in caso di anzianità di servizio:

fino a 5 anni: giorni 13 lavorativi;
da oltre 5 fino a 14 anni: giorni 16 lavorativi;

da oltre 14 anni e fino a 20 anni: giorni 18 lavorativi;

oltre i 20 anni: giorni 22 lavorativi.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio nei giorni festivi; nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del lavoro, degli eventuali desideri del lavoratore.

Il periodo di ferie eccedente quello goduto dalle maestranze potrà, a seconda delle esigenze del lavoro, essere concesso anche in modo non continuativo.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate; in caso di risoluzione nel corso dell'annata, il lavoratore non in prova, ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà avere luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 8.

PASSAGGIO DA OPERAIO AD INTERMEDIO

In caso di passaggio da operaio ad intermedio, l'interessato avrà diritto all'indennità di licenziamento che gli compete in base alle norme della allegata regolamentazione operaia e si considererà assunto ex novo con la nuova qualifica.

Tuttavia, ai fini dell'applicazione dei vari istituti contrattuali previsti dalla presente regolamentazione, che graduano i benefici in rapporto all'anzianità del lavoratore nell'azienda (con esclusione di quanto riguarda l'indennità di anzianità per la quale è prevista apposita regolamentazione), all'intermedio sarà computata una maggiore anzianità convenzionale pari al 33 % del servizio prestato presso la stessa azienda con qualifica di operaio.

Il passaggio si considererà anche iniziato ex novo con la nuova qualifica di intermedio ai particolari effetti degli aumenti periodici di anzianità.

Per gli operai che, successivamente al 1° marzo 1949 vengano passati alla qualifica di intermedio, e nei cui confronti si interrompa quindi il decorso del primo o del secondo decennio di continuato servizio come operaio, necessario per la concessione del primo o del secondo premio di anzianità, a norma dell'art. 22 dell'allegata regolamentazione per gli operai, ma che abbia compiuto, rispettivamente almeno 5 anni di anzianità quale operaio (agli effetti del primo premio) e 15 anni (per il secondo premio) si procederà come segue:

a) si determinerà l'entità del premio alla data del passaggio di categoria calcolandola in base alla retribuzione percepita alla data dell'anzidetto passaggio e in relazione agli anni di servizio prestato fino a tale data;

b) l'ammontare come sopra determinato sarà però liquidato — in relazione alla natura specifica dell'istituto del premio di anzianità agli operai — al compimento del 10° o del 20° anno di anzianità di servizio complessivo nell'azienda sia in qualità di operaio che in quella di intermedio.

Norma transitoria per l'applicazione del presente articolo. — *Ai lavoratori cha al 1° marzo 1949 sia già attribuita la qualifica di intermedio qualora abbiano presso la stessa azienda acquisito una anzianità di servizio in qualità di operai che avrebbe dato loro diritto alla concessione del premio di anzianità previsto dall'art. 22 della regolamentazione operaia, l'anzianità stessa sarà calcolata ai fini della concessione del premio con le stesse modalità avanti stabilite per coloro che passano alla categoria di intermedio successivamente al 1° marzo 1949.*

Resta esclusa da ogni calcolo relativo all'anzianità di servizio ai fini della concessione del premio di anzianità, l'anzianità di servizio per la quale il lavoratore abbia diritto agli aumenti periodici di anzianità previsti dall'art. 22 della regolamentazione operaia.

CHIARIMENTO A VERBALE

Resta inteso che in caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del compimento del 10° o del 20° anno di anzianità l'indennità di cui sopra non dovrà essere corrisposta non essendosi maturata l'anzianità necessaria per il diritto al premio.

Art. 9.

PASSAGGIO DA INTERMEDIO AD IMPIEGATO

In caso di suo passaggio ad impiegato nella stessa azienda l'intermedio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto ex novo con la nuova qualifica, con il riconoscimento:

a) agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari ad 1/5 della precedente anzianità maturata presso l'azienda;

b) agli effetti delle ferie e della malattia di una maggiore anzianità convenzionale pari al 50 % dell'anzianità maturata come intermedio.

Art. 10.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per la regolamentazione del lavoro straordinario, notturno e festivo valgono le disposizioni dell'art. 12 della collegata regolamentazione per gli appartenenti alle categorie operaie, salvo per quel che concerne il calcolo della quota oraria di retribuzione (sulla quale si applicano le maggiorazioni previste dal citato art. 12 della regolamentazione operaia) che verrà effettuato dividendo per 180 la retribuzione mensile (paga mensile e contingenza).

Art. 11.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli intermedi per ogni biennio di anzianità di servizio maturato, dopo il compimento del 20° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società), e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito individuale, ad una maggiorazione della paga mensile nella misura del:

a) 4 % per il 1° e 2° biennio di anzianità;

b) 5 % per i bienni dal 3° all'8°.

Tali aliquote, per l'anzianità maturata fino al 14 giugno 1952 sono calcolate sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'intermedio; per l'anzianità maturata dopo tale data invece l'aliquota stessa è calcolata, oltre che sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'intermedio, anche sull'indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti da aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità — per quanto concerne le variazioni della indennità di contingenza — si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo, assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio dall'intermedio di seconda categoria o grado alla prima categoria o grado (passaggio che intervenga successivamente all'entrata in vigore del presente contratto) la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati nella precedente categoria o grado sarà riportata nella misura del 33 % in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria o grado.

Per quanto riguarda le quote di rivalutazione sugli scatti di anzianità precedentemente al 1° giugno 1952 si fa riferimento all'accordo interconfederale 14 giugno 1952.

Art. 12.

GRATIFICA NATALIZIA

L'azienda corrisponderà una gratifica pari alla retribuzione mensile (paga mensile e contingenza) percepita dall'intermedio. La corresponsione di tale gratifica avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno il lavoratore, non in prova, avrà diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso la azienda.

Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni superiori ai 15 giorni.

I periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, nei limiti della conservazione del posto previsti dalla presente regolamentazione, saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Art. 13.

MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia, il lavoratore, non in prova, avrà diritto al seguente trattamento:

a) in caso di anzianità di servizio fino a 3 anni: conservazione del posto per un periodo massimo di 3 mesi con l'intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per il primo mese e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 2 mesi;

b) in caso di anzianità di servizio da oltre 3 anni fino a 6: conservazione del posto per un periodo massimo di 4 mesi con l'intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per un mese e mezzo e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 2 mesi e mezzo;

c) in caso di anzianità di servizio da oltre 6 anni e fino a 12 anni: conservazione del posto per un periodo massimo di 6 mesi con l'intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per 2 mesi e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 4 mesi;

d) in caso di anzianità di servizio oltre i 12 anni: conservazione del posto per un periodo massimo di 8 mesi con la intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per 2 mesi e mezzo e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 5 mesi e mezzo.

L'anzidetto trattamento economico verrà corrisposto in ogni caso con deduzione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli istituti previdenziali ed assistenziali, oppure per atti di previdenza compiuti dall'azienda.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia da medici di sua fiducia.

Qualora la malattia perduri oltre il termine sopra indicato è in facoltà del datore di lavoro di risolvere il rapporto corrispondendo al lavoratore quanto compete in base alla presente regolamentazione, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Analogamente nel caso in cui, per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizione di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto, su richiesta del lavoratore, con la corresponsione della indennità di licenziamento di cui all'art. 16 della presente regolamentazione. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento. Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora il lavoratore, con più periodi di malattia, raggiunga in complesso durante 12 mesi consecutivi i limiti massimi rispettivamente sopra previsti alle lettere *a*), *b*), *c*), e *d*).

L'anzianità di servizio come operaio, per il periodo precedente a quello di intermedio, è considerata utile agli effetti del presente articolo, nella misura del 33 %.

Art. 14.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

a) per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio:

20 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

15 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi;

b) per i lavoratori che hanno superato i 5 anni di servizio e fino a 10 anni compiuti:

45 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

30 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi;

c) per i lavoratori che hanno superato i 10 anni di servizio:

60 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

45 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi.

L'anzianità di servizio come operaio, per il periodo precedente a quello di intermedio, è considerata utile, agli effetti del presente articolo, nella misura del 33 %.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

L'azienda ha il diritto di ritenere su quanto sia da essa dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato o non completato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta a sensi del 1° comma di troncare il rapporto, sia dall'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso la azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione: la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalla azienda in rapporto alle esigenze della stessa.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Art. 15.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non ai sensi dell'art. 44 della regolamentazione per gli operai, al lavoratore compete per l'anzianità maturata successivamente all'assegnazione della qualifica di intermedio (e in ogni caso con decorrenza non anteriore a quella stabilita dagli accordi interconfederali del 30 marzo 1946 e 23 maggio 1946 rispettivamente per l'Italia settentrionale e l'Italia centro-meridionale), una indennità di 15/30 (quindici trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità presso l'azienda.

Per l'anzianità successiva al 1° gennaio 1948 l'indennità di licenziamento verrà liquidata per ogni anno di anzianità, nella misura di 20/30 (venti trentesimi) della retribuzione mensile.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto, ivi compresa l'indennità di contingenza.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni verranno conteggiate per dodicesimi. Per gli elementi della retribuzione da considerare agli effetti del computo dell'anzianità si fa riferimento all'art. 2121 C. C.

Art. 16.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di dimissioni verranno corrisposte al lavoratore, che abbia compiuto almeno un anno di anzianità ininterrotta, le sottoindicate aliquote dell'indennità di cui all'art. 16:

fino a 5 anni di anzianità	50 %
oltre i 5 anni e fino a 10 anni . . .	75 %
oltre i 10 anni di anzianità	100 %

Verrà corrisposta la intera indennità di cui all'articolo 15 nel caso di dimissioni per malattia, infortunio, matrimonio, maternità o compimento dei 60 anni per gli uomini e dei 55 per le donne, nonchè a seguito di nomina alle cariche sindacali previste all'art. 3 della parte IV del presente contratto.

Art. 17.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI PARTICOLARI DEGLI ACCORDI INTERCONFEDERALI

Si intendono integralmente richiamate le norme previste all'art. 6, per quel che concerne lo stato giuridico, il trattamento ai fini fiscali, previdenziali e assicurativi e le condizioni di miglior favore di cui al 5° comma, e all'art. 8 (conservazione delle condizioni individuali di miglior favore) contenute nell'accordo interconfederale 30 marzo 1946 per le aziende dell'Alta Italia e rispettivamente all'art. 31, 1° comma, e 33 dell'accordo 23 maggio 1946 per le aziende dell'Italia centro-meridionale.

Parte III

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

1) la data di assunzione;

2) la categoria a cui l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'art. 4 e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

3) il trattamento economico iniziale;

4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

1) la carta d'identità;

2) il libretto di lavoro;

3) le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie, in quanto ne sia già in possesso, e i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

Nelle assunzioni verrà data la precedenza, oltre che nei casi determinati dalle leggi in vigore, alla moglie e ai figli dell'impiegato deceduto durante il rapporto di lavoro presso l'azienda, sempre che questi abbiano l'idoneità e i requisiti necessari.

L'esercizio di tale precedenza dovrà essere richiesto entro un anno dall'avvenuto decesso.

Art. 2.

VISITA MEDICA

L'azienda potrà in qualsiasi momento sottoporre l'impiegato a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda stessa.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine; tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato, quando la aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti dell'indennità di cui all'articolo 32, si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezion fatta di quelle relative al preavviso e alla indennità di licenziamento.

Non si applicano altresì le norme relative alla previdenza, limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 4.

CATEGORIE

Le categorie impiegatizie stabilite a tutti gli effetti del presente contratto sono le seguenti:

1ª *categoria*: impiegati di concetto con funzioni direttive (tecnici, amministrativi).

Svolgono tali funzioni gli impiegati di ambo i sessi, sia amministrativi che tecnici, che abbiano discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti di azienda o dai titolari della medesima.

2ª *categoria*: impiegati di concetto (tecnici, amministrativi).

Appartengono alla seconda categoria gli impiegati di ambo i sessi che svolgono mansioni di concetto.

3ª *categoria*: impiegati di ordine (suddivisi in gruppo A e gruppo B) (tecnici, amministrativi).

Appartengono al gruppo A della terza categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative le quali richiedano particolare preparazione, esperienza o pratica di ufficio.

Appartengono al gruppo B della terza categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative le quali non richiedano in modo particolare preparazione, esperienza o pratica d'ufficio.

Le eventuali divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie sopra indicate, nonchè quelle concernenti la attribuzione della qualifica impiegatizia, non definite in sede aziendale, sono demandate all'esame di un Collegio Tecnico disciplinato dalle norme previste dall'annesso regolamento che fa parte integrante del presente contratto.

Art. 5.

LAUREATI E DIPLOMATI

I laureati (o i diplomati di scuole medie superiori) in specialità tecniche o amministrative inerenti all'industria, che vengono assunti in data successiva a quella di stipulazione del presente contratto non potranno essere assegnati a categorie inferiori alla 2ª, sempre che siano adibiti a mansioni inerenti alle loro specialità professionali.

Il titolo di studio deve essere denunciato per iscritto alla azienda all'atto dell'assunzione.

Il presente articolo non intende modificare la categoria che gli impiegati in servizio rivestono alla data di stipulazione del presente contratto.

Art. 6.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per gli impiegati di 1ª categoria ed a tre mesi per quelli delle altre categorie. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1.

Non sono ammesse nè la protrazione, nè la rinnovazione del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di 1ª categoria e durante il primo mese per gli impiegati di 2ª e 3ª categoria, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio.

Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo, le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Per gli impiegati amministrativi di 2ª e 3ª categoria il periodo di prova sarà ridotto a due mesi, quando l'impiegato abbia già prestato servizio per un periodo superiore a due anni nelle stesse mansioni in altre aziende industriali.

Art. 7.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purchè ciò non importi alcun peggioramento economico nè un mutamento sostanziale alla sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza fra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno di mansioni di 1ª categoria o di 3 mesi nel disimpegno di mansioni di altre categorie, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzioni a tutti gli effetti di altri impiegati assenti per malattia, ferie, ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà dopo 20 giorni e per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni di categoria superiore può essere effettuato anche non continuativamente, purchè la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti sia compresa in un massimo di mesi 12 per il passaggio alla prima categoria e di mesi sei per il passaggio alle altre categorie.

Art. 8.

CUMULO DI MANSIONI

All'impiegato al quale vengono affidate mansioni pertinenti a diverse categorie, è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza e sia svolta con continuità.

Art. 9.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto ex-novo con la nuova qualifica, con riconoscimento, inoltre, agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari a 9 mesi per ogni 3 anni di anzianità di servizio compiuta in qualità di operaio.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge, con un massimo di 8 ore giornaliere o 48 settimanali, con le eccezioni e le deroghe relative.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali, ripartito in non più di 10 ore giornaliere, salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze, per i quali valgono le norme interconfederali.

L'orario di lavoro sarà affisso nello stabilimento in luogo visibile.

Per ogni ora di lavoro compiuta dall'impiegato oltre le 44 e fino alle 48 settimanali, e per i discontinui oltre le 56 e fino alle 60 settimanali, l'azienda corrisponderà all'impiegato stesso in aggiunta alla sua retribuzione, il 50 % di una quota oraria di stipendio mensile, esclusa la contingenza (e cioè stipendio minimo tabellare, eventuale scatto di anzianità, eventuale superminimo, eventuale aumento di merito individuale ed eventuale terzo elemento), che verrà determinata dividendo lo stipendio mensile sopradetto per 180.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dalla Direzione dell'azienda.

Per il personale contemplato nella tabella delle lavorazioni stagionali (approvata con R. D. 10 settembre 1923, n. 1957 e successivi) il compenso previsto dal comma 4° del presente articolo non verrà corrisposto, limitatamente ai periodi indicati dalla citata tabella.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario massimo di cui all'art. 10 della presente regolamentazione e cioè otto ore giornaliere o quarantotto settimanali e di dieci ore giornaliere o sessanta settimanali per i discontinui e per gli addetti al lavoro di semplice attesa o custodia. Sono fatte salve le deroghe e le eccezioni di legge.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle 6.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 12.

Nessun impiegato potrà esimersi dall'effettuare, entro i limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Restano ferme le disposizioni di legge circa il divieto di adibire al lavoro notturno le donne e i fanciulli.

Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo da corrispondersi, oltre la normale retribuzione, sono le seguenti:

a) lavoro straordinario diurno . . . 40 %
b) lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo) . . . 65 %
c) lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore) . . . 90 %
d) lavoro festivo eseguito nelle festività infrasettimanali . . . . 65 %
e) lavoro festivo eseguito nelle festività nazionali . 65 %
f) lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni . . . . 50 %
g) lavoro straordinario feriale notturno . 65 %
h) lavoro straordinario festivo notturno (oltre le 8 ore) . . . . 100 %
i) lavoro a turni notturni . . 12 %

Le dette percentuali di maggiorazione saranno applicate sulla quota oraria di stipendio, ottenuta dividendo per 180 lo stipendio mensile (e cioè il minimo tabellare di stipendio, eventuali scatti di anzianità, eventuale superminimo, eventuale merito individuale ed eventuale terzo elemento), più la contingenza.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili: la maggiore assorbe la minore.

Art. 12.

FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI E NAZIONALI, RIPOSO SETTIMANALE

Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili, la ricorrenza del Patrono del luogo ove l'impiegato lavora, il giorno successivo alla Pasqua e quello successivo al Natale.

Per il trattamento delle festività infrasettimanali e nazionali si fa riferimento alle norme interconfederali e legislative.

Limitatamente ad una delle festività infrasettimanali qualora coincida con la domenica o altra giornata festiva, essa sarà sostituita con la giornata che allo stesso titolo verrà stabilita per le categorie operaie.

Il riposo settimanale cadrà di domenica, salvo le eccezioni di legge.

Per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello dello stabilimento vale il calendario dei giorni festivi adottato per gli operai dello stabilimento.

In caso di modificazione dei turni di riposo, l'impiegato sarà preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto — per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo — ad una maggiorazione pari a quella fissata per il lavoro festivo.

Art. 13.

FERIE

L'impiegato ha diritto, ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione pari a:

15 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio fino a 4 anni;

18 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da oltre 4 anni fino a 13 anni;

24 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da oltre 13 anni fino a 20 anni;

28 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio oltre 20 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'anno l'impiegato, non in prova, ha il diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 14.

PERMESSI - CONGEDI MATRIMONIALI

Le assenze debbono essere immediatamente giustificate all'azienda salvo casi di giustificato impedimento.

All'impiegato che ne faccia domanda l'azienda può accordare, a suo esclusivo giudizio, permessi di breve congedo, per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tali brevi congedi non sono computabili in conto dell'annuale periodo di riposo.

Agli impiegati sarà concesso un permesso di 15 giorni, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 15.

RETRIBUZIONE

Lo stipendio sarà corrisposto ad ogni fine mese con la specificazione degli altri elementi costitutivi della retribuzione liquidabili mensilmente.

Qualora l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto, con diritto alla corresponsione della indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non potrà superare il 10% della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Art. 16.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati per ogni biennio di anzianità di servizio maturato dopo il compimento del 20° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intenden-

dosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società) e nella medesima categoria di appartenenza avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5 %.

Tale aliquota, per l'anzianità maturata fino al 14 giugno 1952 è calcolata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato; per l'anzianità maturata dopo tale data invece l'aliquota stessa è calcolata, oltre che sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato, anche sulla indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Ai fini del computo degli aumenti periodici, si considera un massimo di 10 bienni per ogni categoria.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità — per quanto concerne le variazioni della indennità di contingenza — si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Agli impiegati in servizio al 1° gennaio 1948 verrà riconosciuto, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937 con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 20° anno di età o di quella maturata antecedentemente all'ultimo passaggio di categoria.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo, assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio degli impiegati a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50% in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e la anzianità, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Il passaggio di gruppo nell'ambito della stessa categoria (dal gruppo B al gruppo A della 3ª categoria) non costituisce un passaggio di categoria agli effetti del precedente comma.

Per quanto riguarda le quote di rivalutazione sugli scatti di anzianità precedentemente al 1° giugno 1952, si fa riferimento all'accordo interconfederale 14 giugno 1952.

Art. 17.

INDENNITÀ MANEGGIO DENARO - CAUZIONE

L'impiegato, la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per pagamenti e riscossioni, con responsabilità, per errori, anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 7% del minimo di stipendio della categoria di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito presso un Istituto di Credito.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 18.

INDENNITÀ DI BICICLETTA

Il datore di lavoro corrisponderà all'impiegato che, su richiesta dell'azienda, usi la bicicletta per servizi dell'azienda stessa, una indennità mensile, da concordarsi direttamente fra le parti interessate.

Art. 19.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Le Associazioni Nazionali potranno stabilire una indennità per gli impiegati che da località non malarica vengano destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona pure malarica e spetterà anche all'impiegato che, originariamente provenendo da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche, agli effetti del presente articolo, saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti Associazioni, sentite le autorità sanitarie locali.

Art. 20.

PRESTITI

Quando l'impiegato si trovi in condizioni di accertato e giustificato bisogno, potrà rivolgersi alla direzione dell'azienda per la concessione di un prestito finanziario ragionevole che, se concesso, dovrà, con ritenute per ogni periodo di paga normalmente corrispondenti al 10% del prestito stesso, essere restituito con le modalità concordate dalle parti interessate.

Non è ammessa la richiesta di prestiti o di anticipi di qualsiasi natura se prima non è stato estinto il debito precedente.

Art. 21.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto percepita dall'impiegato; la corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Art. 22.

TRASFERTE

All'impiegato in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Le ore di viaggio eccedenti le otto saranno retribuite con il 50% della quota oraria di stipendio e di contingenza, calcolata con la modalità di cui al comma sette dell'art. 11 della presente regolamentazione. Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

Spetterà inoltre il rimborso delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese, o una diaria giornaliera da stabilirsi d'accordo tra l'azienda e l'impiegato.

Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'impiegato delle prestazioni di lavoro effettive oltre la durata dell'orario normale di lavoro giornaliero di cui all'art. 10, tali prestazioni saranno retribuite come straordinarie.

Art. 23.

TRASFERIMENTI

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

L'impiegato che non accetti il trasferimento, se licenziato, avrà diritto alla indennità di licenziamento e al preavviso, salvo che per gli impiegati di 1ª e 2ª categoria all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento dell'impiegato o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per gli impiegati attualmente in servizio. In tali casi l'impiegato che non accetta il trasferimento stesso, verrà considerato dimissionario. Qualora la mancata accettazione del trasferimento dipenda da comprovata forza maggiore riconosciuta dall'azienda, l'impiegato avrà diritto alla indennità di licenziamento, escluso il preavviso.

All'impiegato che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio o di trasporto per sè, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.), previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre una indennità pari a ½ mensilità all'impiegato celibe senza congiunti conviventi a carico, e una mensilità all'impiegato con famiglia.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione dei contratti di affitto, luce, gas ed altri analoghi, regolarmente registrati o denunciati al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tali indennizzi.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto tempestivamente all'impiegato.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Art. 24.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che collegbino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 chilometri, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto, corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 25.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda deve conservare il posto alla impiegata per un periodo di due mesi prima della data presunta del parto e di 5 mesi dopo tale evento.

L'azienda corrisponderà all'impiegata l'intera retribuzione durante i primi 3 mesi di assenza, e metà retribuzione per i successivi 3 mesi, fatta deduzione di quanto essa percepisce per atti di previdenza compiuti dal datore di lavoro per tale evenienza.

Qualora durante il periodo di cui al 1° comma intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni fissate dall'art. 26 della presente regolamentazione, quando risultino più favorevoli all'impiegata, a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.

L'assenza per gravidanza o puerperio non interrompe, a tutti gli effetti, il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo suddetto.

Art. 26.

TRATTAMENTO DI MALATTIA

L'assenza per malattia dovrà essere comunicata nelle 24 ore, salvo i casi di giustificato impedimento.

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di sua fiducia.

All'impiegato non in prova che debba interrompere il servizio a causa di infortunio o di malattia, sarà riservato il seguente trattamento:

Anni di ininterrotta anzianità presso l'azienda senza risoluzione del rapporto di lavoro	Conservazione del posto (in mesi)	Corresponsione della retribuzione mensile fino a mesi	Corresponsione di mezza retribuzione mensile per altri mesi
a) Fino a 3 anni compiuti	4 ½	1 ½	3
b) Da oltre 3 anni a 6 anni compiuti . .	6	2	4
c) Da oltre 6 anni a 12 anni compiuti . .	9	3	6
d) Da oltre 12 anni in poi	12	4	8

Cesseranno per l'azienda gli obblighi della conservazione del posto di cui alla precedente tabella, qualora l'impiegato raggiunga, in complesso, durante un anno di calendario, i limiti massimi previsti alle lettere *a*) e *b*), durante un anno e mezzo per il caso previsto alla lettera *c*) e durante un biennio per il caso previsto dalla lettera *d*), anche in caso di diverse malattie.

Eguale diritto spetterà all'impiegato nel periodo di preavviso e fino alla scadenza del periodo stesso.

Alla scadenza dei termini sopraindicati l'azienda, ove proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento, ivi compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto d'impiego con diritto alla sola indennità di licenziamento di cui all'art. 32. Ove ciò non avvenga e la azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato o dei suoi famigliari, valgono le disposizioni contrattuali o di legge vigenti.

Art. 27.

CHIAMATA PER OBBLIGHI DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva e il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il tempo trascorso in servizio militare è computato ai soli effetti dell'anzianità.

Al termine del servizio militare per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, l'impiegato, entro trenta giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio; in caso contrario l'impiegato si intenderà dimissionario alla data della chiamata o del richiamo alle armi.

La conservazione del posto non spetta agli impiegati assunti per lavori stagionali.

Per il trattamento economico durante la chiamata alle armi per obblighi di leva o durante il richiamo alle armi, valgono le norme di legge in vigore al momento del richiamo.

Art. 28.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli, e, in particolare:

1) rispettare l'orario d'ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonchè le istruzioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nella azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto di impiego, delle notizie attinte durante il servizio, fermo restando quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8 del R.D.L. 13 novembre 1924 n. 1825;

4) aver cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 29.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio;

d) sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore a tre giorni;

e) licenziamento senza preavviso, ma con indennità di licenziamento;

f) licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze, le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*) e *c*).

I provvedimenti di cui alle lettere *e*) ed *f*) potranno essere adottate nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto d'impiego.

Il licenziamento è inoltre dipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 30.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

In conformità delle norme di cui agli accordi interconfederali 30 marzo 1946 per l'Italia Settentrionale e 23 maggio 1946 per l'Italia Centrale, Meridionale e Insulare, in caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposto dalla azienda o dalle competenti autorità, lo stipendio mensile, l'indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzioni.

Art. 31.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso.

I termini di preavviso per il caso di licenziamento sono stabiliti come segue:

a) per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova non hanno raggiunto i quattro anni di servizio:

1) mesi due di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi uno di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) giorni 15 di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria;

b) per gli impiegati che hanno raggiunto i quattro anni di servizio e non i dieci:

1) mesi tre di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) giorni 45 di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi uno di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria;

c) per gli impiegati che hanno raggiunto i 10 anni di servizio:

1) mesi quattro di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi due di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) giorni 45 di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria.

Per il caso di dimissioni i termini anzidetti sono ridotti della metà.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni dovranno essere comunicati per iscritto.

L'impiegato già in servizio al 1° luglio 1937 manterrà *ad personam* l'eventuale maggior termine di preavviso a cui — in base ad usi, consuetudini, o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926 n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da esso i giorni corrispondenti a quanto in relazione all'anzianità successiva al 1° luglio 1937, venga a percepire per l'indennità di licenziamento di cui all'art. 32 in più della misura spettantegli in base al precedente trattamento.

Art. 32.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda non ai sensi del punto *f*) dell'art. 29 si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 la indennità di licenziamento verrà liquidata al momento del licenziamento stesso in base alle norme del R.D.L. 13 novembre 1924 n. 1825 (quindici trentesimi di retribuzione mensile, compresa l'indennità di contingenza, per ogni anno di anzianità), oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 o portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926 n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità di servizio dal 1° luglio 1937 al 31 dicembre 1947 l'indennità di licenziamento verrà liquidata nella misura dei venticinque trentesimi della retribuzione mensile, compresa l'indennità di contingenza, per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale, quando questa comprenda l'indennità di licenziamento) portata da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926 n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali *intuitu personae,* per i quali la previdenza e l'indennità di anzianità per licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto;

c) per l'anzianità di servizio dal 1° gennaio 1948 l'indennità di licenziamento verrà liquidata nella misura di trenta trentesimi della retribuzione mensile per ogni anno di servizio, ivi compresa l'indennità di contingenza.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Trascorso il primo anno di servizio le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese di almeno 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio, o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Nel caso che le eventuali provvigioni, premi di produzione ecc., di cui al comma precedente, vengano liquidati mensilmente o comunque a periodi inferiori al semestre, il computo verrà effettuato sulla media dell'ultimo anno.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dalla indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisce in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (Cassa pensione, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dalla azienda. Nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 35 della presente regolamentazione.

Art. 33.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

All'impiegato dimissionario verranno corrisposte le sottoindicate percentuali dell'indennità d'anzianità di cui all'articolo precedente:

50 % per anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;

100 % per anzianità di servizio superiore a 5 anni compiuti.

L'intera indennità di anzianità è dovuta anche in caso di dimissioni dopo il compimento del 60° anno di età, per gli uomini, e del 55° anno di età per le donne, o per malattia od infortunio ai sensi dell'art. 26, nonchè alle impiegate dimissionarie per matrimonio, gravidanza o puerperio.

Art. 34.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Nel caso di morte dell'impiegato le indennità indicate agli articoli 31 e 32 devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se viventi a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per gli eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda.

Non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza prevista dall'art. 35 del presente contratto.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno (art. 2122 del C. C.).

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Art. 35.

PREVIDENZA

Agli effetti della previdenza, l'azienda si atterrà alle norme dell'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa, nonchè a quelle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 36.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative e inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 37.

SOSTITUZIONI DEGLI USI

La presente regolamentazione, salvo quanto disposto dall'art. 32 per l'indennità di licenziamento relativa all'anzianità di servizio sino al 1° luglio 1937 e salvo quanto disposto in via transitoria per il preavviso all'art. 31, sostituisce ed assorbe tutti gli usi o consuetudini, anche se più favorevoli agli impiegati, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi delle norme poste dal contratto stesso.

Art. 38.

NORME SPECIALI

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'azienda, purchè non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti all'impiegato dal presente contratto o che pertanto rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme, in ogni caso, saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

Nelle aziende che abbiano più di 30 impiegati, copia dei regolamenti interni che contengano norme di carattere generale sarà consegnata, a cura dell'azienda, a ciascun impiegato.

Art. 39.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Ferma la inscindibilità di cui all'art. 36, le parti col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli all'impiegato, salvo quanto disposto dagli articoli 31, 32, 37 della presente regolamentazione.

ALLEGATO N. 1

ACCORDO PER L'ISTITUZIONE DEI COLLEGI TECNICI PROVINCIALI E NAZIONALI PER LE ASSEGNAZIONI DI CATEGORIA DEGLI IMPIEGATI DELL'INDUSTRIA ALIMENTARE E PER L'ATTRIBUZIONE DELLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

Art. 1.

Le divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie previste dall'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di

Lavoro per gli impiegati, nonchè quelle concernenti la attribuzione della qualifica impiegatizia, sono demandate all'esame di un Collegio Tecnico, disciplinato dalle norme che seguono.

Art. 2.

In ogni provincia, nella quale si rende necessaria la istituzione del predetto Collegio Tecnico, le rispettive Associazioni Provinciali degli Industriali e le Organizzazioni territoriali dei lavoratori designeranno ciascuna fino a 5 nominativi di esperti, fra i quali, di volta in volta, l'Associazione interessata indicherà la persona prescelta a far parte del Collegio.

Il Collegio è presieduto da un Ispettore del Lavoro designato dal Capo Circolo competente.

Art. 3.

L'intervento del Collegio Tecnico sarà richiesto dalle Organizzazioni territoriali di cui al precedente articolo.

L'Associazione che richiede l'intervento, ne dà notizia all'Associazione corrispondente a mezzo raccomandata, comunicando gli estremi della vertenza ed il nominativo della persona da essa prescelta a far parte del Collegio Tecnico.

L'Associazione che riceve la richiesta provvederà, nel termine di non oltre 15 giorni dalla comunicazione, alla convocazione del Collegio, segnalando, a sua volta, il nominativo da essa prescelto fra quelli designati ai sensi dell'art. 2.

Art. 4.

Comparse le parti avanti al Collegio Tecnico, questo deve cercare anzitutto di indurle ad equo componimento.

Se il componimento riesce, se ne forma verbale, sottoscritto dai Membri del Collegio e dalle parti. Esso ha valore definitivo e non è impugnabile.

Se il componimento non riesce, il Collegio Tecnico dovrà, sentite le parti ed eseguiti — d'accordo con la azienda — quei sopraluoghi e quegli accertamenti che si rendessero opportuni, esprimere, in forma di verbale, motivato parere scritto, indicando se esso sia stato adottato a maggioranza o all'unanimità.

Del verbale dovrà essere comunicata dal Collegio copia autentica alle parti a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, e con lettera alle Associazioni Nazionali di categoria competenti.

Art. 5.

Ferme le risultanze di fatto emergenti dagli atti relativi all'esame eseguito dal Collegio tecnico provinciale di cui al presente articolo, le parti potranno, entro il perentorio termine di giorni trenta dalla data della raccomandata di cui all'art. 4, ultimo comma, ricorrere per erronea ed incompleta valutazione da parte del Collegio provinciale delle circostanze emerse o per vizio di motivazione del parere emanato, al Collegio Tecnico Nazionale costituito a norma del seguente articolo.

Art. 6.

Le Associazioni degli industriali alimentari e le contrapposte Associazioni di categoria rappresentanti i lavoratori, designeranno ciascuna fino a dieci nominativi di esperti fra i quali di volta in volta ciascuna Associazione indicherà le due persone prescelte a far parte del Collegio Nazionale.

Il Collegio Nazionale è presieduto da un Ispettore del Lavoro designato dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Art. 7.

L'intervento del Collegio Tecnico Interfederale sarà richiesto dalle Associazioni di cui all'articolo precedente.

L'Associazione che richieda l'intervento ne darà notizia, nel termine di cui al presente articolo, all'Associazione corrispondente, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno comunicando i motivi del gravame ed i nomi delle due persone da essa prescelte a far parte del Collegio Nazionale.

L'Associazione che riceve la richiesta provvederà, nel termine di non oltre i quindici giorni dal ricevimento della raccomandata di cui al precedente comma, a segnalare a sua volta i due nominativi da essa prescelti fra quelli designati ai sensi dell'art. 5 ed a far pervenire al Collegio le proprie deduzioni scritte sui motivi di gravame addotti; copia di esse verrà comunicata all'Associazione che ha richiesto il nuovo esame.

Art. 8.

Sulle risultanze degli atti il Collegic Tecnico Nazionale, esprimerà, in forma di verbale, motivato parere scritto, indicando se la decisione sia stata adottata a maggioranza o all'unanimità.

Del verbale potrà essere rilasciata copia autentica a richiesta delle parti.

Art. 9.

Il presente accordo, che è considerato parte integrante del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli impiegati del quale seguirà le sorti, entrerà in vigore nel giorno stesso della sua stipulazione.

Parte IV

PARTE COMUNE

Art. 1.

INDENNITÀ ISTRUZIONE FIGLI

Qualora il lavoratore capo famiglia, avente almeno un anno di anzianità debba risiedere, per necessità di lavoro, in località dove non esistono scuole e si trovi nella necessità di avviare i figli dove abbiano sede le scuole medesime, il datore di lavoro si assumerà l'onere del pagamento dell'abbonamento di tipo scolastico per servizi ferrotramviari o per servizi automobilistici, sempre che anche questi offrano abbonamenti del tipo scolastico.

Nel caso in cui tali servizi non applichino abbonamenti a prezzo ridotto per agevolazioni scolastiche, il contributo di cui sopra, da parte del datore di lavoro, corrisponderà al 50 per cento della spesa dell'abbonamento normale.

Il trattamento di cui ai precedenti comma cessa in ogni caso col compimento del 14 anno di età di ciascun figlio e decade nel caso in cui l'alunno sospenda la frequenza alle scuole o non riporti nell'anno scolastico la promozione alla classe superiore, salvo che ciò sia dipeso da causa di malattia.

Il rimborso di cui sopra avverrà a presentazione del documento di abbonamento.

Art. 2.

PERMESSI SINDACALI

Ai lavoratori che in rappresentanza della categoria, sono membri di organi direttivi delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, sia centrali che locali, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra mensionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'azienda cui il lavoratore appartiene, dalle Organizzazioni sindacali predette tramite le Associazioni territoriali degli industriali.

Art. 3.

ASPETTATIVE PER CARICHE SOCIALI

Al lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche sindacali è concessa un'aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità ai soli fini dell'indenità di licenziamento e non agli effetti della gratifica natalizia, del godimento delle ferie, ecc.

Art. 4.

MENSE AZIENDALI

Per le mense aziendali si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti, salvo eventuali accordi locali, per quanto riguarda la sostituzione delle mense esistenti, con particolari indennità e la partecipazione dei lavoratori al costo delle mense in atto.

Art. 5.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

La cessione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolve di diritto il rapporto di lavoro ed in tale caso il personale conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente contratto collettivo di lavoro.

In caso di fallimento seguito da licenziamento del lavoratore, o di cessazione dell'azienda, il lavoratore conserva, nei confronti della gestione liquidatrice, il diritto al preavviso ed alla indennità di anzianità, nonchè alle altre eventuali spettanze derivanti dal presente contratto.

Art. 6.

CERTIFICATO DI LAVORO

Il datore di lavoro all'atto della cessazione del rapporto, oltre a registrare sul libretto di lavoro del lavoratore gli estremi del rapporto intercorso, metterà a disposizione del lavoratore che ne farà richiesta un certificato contenente l'indicazione del periodo di servizio prestato, delle mansioni svolte e della categoria nella quale il lavoratore stesso è stato inquadrato.

Art. 7.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Il datore di lavoro, entro 24 ore dalla liquidazione delle competenze maturate all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, metterà a disposizione del lavoratore, il quale ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, il certificato di cui al precedente articolo 6, le tessere di assicurazione sociale e ogni altro documento di pertinenza dell'interessato.

Art. 8.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora nell'interpretazione e nella applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta, per esperimentare il tentativo di conciliazione, alle competenti locali Associazioni sindacali degli industriali e dei lavoratori e, in caso di mancato accordo, prima di adire l'autorità giudiziaria, alle competenti Associazioni sindacali centrali.

Art. 9.

COMMISSIONI INTERNE

I compiti delle Commissioni interne e del Fiduciario dell'azienda sono quelli previsti dagli accordi interconfederali.

Art. 10

NORME GENERALI

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto valgono le norme degli accordi interconfederali

Art. 11.

INDENNITÀ SPECIALE - OPERAI - INTERMEDI - IMPIEGATI

In relazione alle richieste avanzate dai lavoratori per la introduzione di premi di produzione ed a rendimento, le parti, dopo aver tenuto presenti, d'altro

canto, le particolari caratteristiche del settore, convengono la istituzione di una «indennità speciale» oraria nelle seguenti misure:

TABELLA OPERAI

Uomini:

superiori ai 20 anni		
Operaio specializzato	L.	15,70
Operaio qualificato	»	14,05
Operaio comune	»	13,35
Manovale	»	12,50
dai 18 ai 20 anni		
Operaio qualificato	L.	13 —
Operaio comune	»	12,40
Manovale	»	11,45
dai 16 ai 18 anni		
Operaio comune	L.	9,60
Manovale	»	8,95
inferiori ai 16 anni		
Operaio comune	L.	6,15
Manovale	»	6,15

Donne:

superiori ai 18 anni		
Operaia specializzata	L.	12,50
Operaia qualificata	»	11,90
Manovale	»	11,25
dai 16 ai 18 anni		
Manovale	L.	8,80
inferiore ai 16 anni		
Manovale	L.	6,85

TABELLA EQUIPARATI

		Uomini		Donne
1° grado - superiori ai 21 anni	L.	21,75	L.	20,20
2° grado - superiori ai 21 anni	»	16,25	»	14,25

TABELLA IMPIEGATI

				Uomini		Donne
Categoria	1ª	super. ai 21 anni	L.	31,10	L.	31,10
»	2ª	super. ai 21 anni	»	23,40	»	22,45
»	2ª	infer. ai 21 anni	»	20,30	»	19,45
»	3ª-A	super. ai 21 anni	»	17,40	»	16,85
»	3ª-A	dai 19 ai 21 anni	»	16,50	»	15,85
»	3ª-A	dai 18 ai 19 anni	»	14,60	»	13,10
»	3ª-A	dai 17 ai 18 anni	»	12,60	»	12,05
»	3ª-A	infer. ai 17 anni	»	11,65	»	11,40
»	3ª-B	super. ai 21 anni	»	14,75	»	14 25
»	3ª-B	dai 19 ai 21 anni	»	14,05	»	13,55
»	3ª-B	dai 18 ai 19 anni	»	12,65	»	11,20
»	3ª-B	dai 17 ai 18 anni	»	10,70	»	10,20
»	3ª-B	infer. ai 17 anni	»	10 —	»	9,65

Tale indennità speciale verrà corrisposta per ogni ora contrattuale retribuita e, pertanto, verrà computata per ogni ora di effettivo lavoro prestato e agli effetti del calcolo di tutti gli istituti contrattuali previsti dal C.N.N.L. fatta eccezione per l'istituto relativo alle maggiorazioni di cui agli art. 12, parte operai: 10, parte equiparati; 11, parte impiegati. Per le prestazioni contemplate dai suddetti articoli si intende che verranno corrisposte le correlative quote orarie di indennità speciale senza maggiorazione.

Gli anticipi, gli aumenti concessi dalle aziende, attraverso accordi scritti o di fatto, verranno assorbiti fino alla concorrenza dei miglioramenti apportati con il presente istituto, nei casi in cui tali anticipi o aumenti siano stati concessi in riferimento al rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro.

Le somme eventualmente eccedenti saranno mantenute per il futuro come condizioni individuali di miglior favore.

Per quanto riguarda gli operai addetti ai lavori discontinui di semplice attesa o custodia, le quote orarie d'indennità speciale afferenti alla prestazione della 9ª e della 10ª ora verranno computate secondo i criteri stabiliti dall'Accordo interconfederale 23 maggio 1946.

Art. 12.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto entra in vigore a partire dal 21 aprile 1958 ed avrà la durata fino al 31 ottobre 1960.

Sarà tacitamente rinnovato di anno in anno se non verrà disdettato tre mesi prima della scadenza con lettera R.R.

PARTE V

ACCORDO AGGIUNTIVO ALLA REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA OPERAIA

Art. 1.

OPERAI ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O A MANSIONI DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

E' da considerarsi lavoro discontinuo lo svolgimento di mansioni non aventi carattere di continuità.

Comunque per tali mansioni o per quella di semplice attesa o custodia si fa riferimento alla tabella indicata dalla legge 15 marzo 1923, n. 692.

Qualora con lo svolgimento di più mansioni discontinue venissero annullati i tempi intermedi di sosta costituenti la condizione determinante la mansione discontinua, l'orario di lavoro dell'operaio addettovi rientra nelle limitazioni di legge previste in otto ore giornaliere o quarantotto settimanali di cui all'art. 9 del presente contratto.

Agli effetti della contingenza sarà riconosciuta la corresponsione dell'intera quota giornaliera per le prime otto ore di prestazione e di mezza quota oraria per ogni ora eccedente le otto fino al limite dell'orario normale di cui all'art. 9 del contratto operai, ferma rimanendo la corresponsione dell'intera quota oraria, maggiorata della relativa percentuale, per il lavoro straordinario.

Per gli autisti ed i carrettieri, nel caso in cui i medesimi dovessero compiere operazioni di carico e scarico, verrà a determinarsi fra le parti una indennità particolare, salvo che nel trattamento economico non

ne sia già tenuto conto anche attraverso particolari condizioni di lavoro.

Le indennità di cui al presente comma non verranno corrisposte nel caso in cui si verificasse la condizione prevista dal comma 4 del presente articolo.

Art. 2.

COTTIMO

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche e gli accordi intervenuti o che possono intervenire tra le parti, direttamente interessate.

Nel caso si adottassero sistemi di lavoro a cottimo si applicherà la seguente disciplina:

Il guadagno minimo del complesso dei lavoratori lavoranti a cottimo in un medesimo reparto, nei periodi normalmente considerati, non dovrà risultare inferiore all'8% della paga contrattuale.

Nel caso in cui un operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità o volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno verrà fatto a cottimo ultimato ripartendo il guadagno complessivo in parti uguali nei periodi normali di paga di cui al 2° comma, ed al lavoratore saranno concessi acconti, sul presumibile guadagno, non inferiore alla paga base maggiorata dalla percentuale minima di cottimo.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia non avrà diritto al mantenimento dell'utile di cottimo.

Art. 3.

INDUMENTI DI LAVORO

Agli operai addetti alla produzione verranno fornite in uso, in quanto compatibile con il genere di lavoro svolto dagli operai stessi:

— donne: grembiule a vestaglia e cuffia;

— uomini: calzoni e giacca oppure tuta.

Resta però inteso che tutte le aziende che hanno attualmente in uso indumenti diversi da quelli sopra descritti, dovranno applicare il presente articolo solo quando gli indumenti diversi predetti attualmente in uso si renderanno inservibili.

Art. 4.

DECORRENZA

Il presente accordo entra in vigore a partire dal 21 aprile 1958 ed avrà la durata fino al 31 ottobre 1960.

Sarà tacitamente rinnovato di anno in anno se non verrà disdettato tre mesi prima della scadenza con lettera R.R.

TABELLE DELLE RETRIBUZIONI MINIME CONGLOBATE A VALERE DAL 21 APRILE 1958

TABELLA 1 - *a*) - IMPIEGATI UOMINI — *Stipendio minimo mensile*

ZONE	1ª CAT.	2ª CATEGORIA		3ª CATEGORIA *A*							3ª CATEGORIA *B*						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Infer. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer 16 anni
ZONA 0																	
Milano	75.350	56.850	49.250	42.300	40.600	39.050	35.850	30.850	28.650	23.600	35.850	34.250	33.250	31.150	26.300	24.750	19 800
Torino	73.700	55.550	48.250	41.400	39.750	38.200	35.050	30.250	28.000	23.150	35.050	33.500	32.500	30.450	25.750	24.250	19 300
Genova (*a*)	73.050	55.100	47.750	41.000	39.400	37.850	34.750	29.950	27.750	22.900	34.750	33.200	32.250	30.200	25.500	24.000	19 150
ZONA I																	
Como, Firenze, Roma	72.750	54.750	47.550	40.850	39.200	37.650	34.600	29.800	27.650	22.800	34.600	33.050	32.100	30.050	25.400	23.900	19 100
Situazione extra:																	
Varese	73.500	55.450	48.150	41.300	39.700	38.100	35.000	30.100	27.950	23.100	35.000	33.400	32.450	30.400	25.650	24.200	19 300
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara Pavia, Pisa	70.050	52.800	45.800	39.350	37.850	36.300	33.350	28.750	26.650	21.950	33.350	31.850	30.900	28.950	24.500	23.100	18 400
Situazioni extra:																	
Crema	74.650	56.200	48.800	41.900	40.250	38.650	35.500	30.600	28.300	23.400	35.500	33.950	32.950	30.800	26.100	24.550	19 600
Sondrio	72.250	54.450	47.250	40.550	39.000	37.450	34.350	29.650	27.450	22.650	34.350	32.850	31.850	29.850	25.250	23.750	18 900
Trieste	70.600	53.200	46.200	39.650	38.100	36.600	33.550	28.950	26.850	22.100	33.550	32.100	31.150	29.150	24.650	23.250	18 500
Verbania	71.800	53.750	46.650	40.050	38.450	36.900	33.950	29.200	27.100	22.300	33.950	32.400	31.450	29.450	24.950	23.450	18 700
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	68.750	51.850	45.000	38.600	37.050	35.650	32.750	28.150	26.150	21.600	32.750	31.250	30.350	28.450	24.000	22.650	18 050
Situazione extra:																	
Biella	73.500	55.450	48.150	41.300	39.700	38.100	35.000	30.100	27.950	23.100	35.000	33.400	32.450	30.400	25.700	24.200	19 300
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	67.900	51.000	44.200	38.000	36.500	35.050	32.200	27.750	25.700	21.200	32.150	30.700	29.800	27.900	23.600	22.200	17 700
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	67.100	50.110	43.500	37.050	35.650	34.200	31.450	27.100	25.100	20.750	31.400	30.000	29.100	27.300	23.100	21.750	17 350
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	65.800	49.300	42.800	36.600	35.150	33.800	31.050	26.750	24.750	20.450	30.900	29.550	28.700	26.900	22.700	21.400	17 050
ZONA VII:																	
Ancona, Asti Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	65.350	48.750	42.300	35.850	34.500	33.100	30.400	26.200	24.300	20.050	30.350	28.950	28.100	26.350	22.250	21.000	16 700
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	64.000	47.700	41.450	35.100	33.750	32.400	29.750	25.600	23.750	19.650	29.700	28.400	27.550	25.750	21.800	20.500	16 400
Situazione extra:																	
Valdarno	66.200	49.350	42.550	36.350	34.900	33.500	30.800	26.500	24.600	20.300	30.700	29.350	28.500	26.700	22.550	21.250	16 900
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	61.650	45.950	39.900	33.550	32.250	31.000	28.500	24.500	22.750	18.750	28.450	27.150	26.350	24.700	20.900	19.700	15 700
Situazione extra:																	
Ascoli Piceno	62.200	46.350	40.200	33.850	32.500	31.250	28.700	24.700	22.900	18.900	28.650	27.350	26.550	24.900	21.050	19.850	15 800
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	61.100	45.100	39.100	32.750	31.400	30.200	27.750	23.850	22.100	18.300	27.550	26.300	25.500	23.900	20.200	19.050	15 150
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	59.600	43.900	38.150	31.850	30.650	29.450	27.050	23.300	21.600	17.850	26.700	25.450	24.700	23.200	19.600	18.450	14 700
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	58.900	42.000	36.500	30.400	29.200	28.050	25.750	22.200	20.550	16.950	25.350	24.250	23.500	22.000	18.600	17.550	14 000

(*a*) Cifre comprensive dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella provincia.

TABELLA 1 - IMPIEGATI - b) DONNE — *Stipendio minimo mensile*

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Infer. 21 anni	Sup. 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni	16–17 anni	Infer. 16 anni	Sup. 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni	16–17 anni	Infer. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	75.850	48.850	42.000	36.400	34.300	30.850	28.600	26.250	24.400	21.800	30.850	29.500	27.650	24.400	22.200	21.100	18.500
Torino	73 700	47.750	41.100	35.800	33.550	30.250	27.950	25.650	23.850	21.350	30.200	28.850	27.000	23.850	21 750	20 600	18 100
Genova (a)	73.050	47.350	40.700	35.250	33.250	29.950	27.700	25.450	23.650	21.100	29.900	28.600	26.800	23.650	21.600	20.450	17.950
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	72.750	47.150	40.550	35.100	33.100	29.800	27.600	25.300	23.550	21.000	29.750	28.450	26.700	23.550	21.500	20.350	17.900
Situazioni extra: Varese	73.500	47.600	41.000	35.500	33.450	30.100	27.850	25.600	23.800	21.250	30.100	28.750	26.950	23.800	21.700	20.550	18.050
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	70.050	45.400	39.100	33.850	31.950	28.750	26.550	24.400	22.700	20.250	28.700	27.400	25.650	22.700	20.700	19.650	17.150
Situazioni extra: Crema	74.650	48.400	41.650	36.000	34.000	30.600	28.250	26.000	24.150	21.600	30.550	29.150	27.350	24.150	22.000	20.900	18.300
Sondrio	72.250	46.850	40.300	34.900	32.950	29.650	27.400	25.150	23.400	20.900	29.600	28.250	26.450	23 400	21.350	20.250	17 800
Trieste	70.600	45.750	39.350	34.100	32.150	28.950	26.800	24.600	22.850	20.400	28.900	27.650	25.900	22.850	20.850	19.800	17.350
Verbania	71.300	46.200	39.750	34.450	32.450	29.200	27.050	24.800	23.100	20.550	29.150	27.900	26.150	23.100	21.050	20.000	17.500
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	68.750	44.550	38.350	33.200	31.300	28.150	26.050	23.900	22.250	19.900	28.150	26.900	25.200	22.250	20.300	19.250	16.850
Situazione extra: Biella	73.500	47.650	41.000	35.550	33.450	30.100	27.900	25.600	23.800	21.250	30.100	28.750	26.950	23.800	21.700	20.550	18.050
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	67.900	43.850	37.700	32.700	30.800	27.750	25.650	23.550	21.900	19.600	27.700	26.400	24.750	21.850	19.950	18.900	16.600
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	67.100	43.100	37.050	31.850	30.050	27.100	25.050	23.000	21.400	10.100	27.050	25.850	24.200	21.400	19.500	18.500	16.250
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	65.800	42.400	36.500	31.500	29.700	26.750	24.700	22.700	21.100	18.800	26.050	25.450	23.800	21.050	19.200	18.250	15.950
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	65.350	41.950	36.050	30.850	29.100	26.200	24.250	22.200	20.700	18.450	26.100	24.950	23.400	20.600	18.800	17.900	15.650
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	64.000	41.050	35.300	30.250	28.500	25.600	23.700	21.800	20.250	18.100	25.550	24.400	22.850	20.200	18.450	17.500	15.300
Situazione extra: Valdarno	66.200	42.450	36.550	31.250	29.500	26.500	24.550	22.550	20.950	18.700	26.450	25.250	23.650	20.900	19.050	18.100	15.850
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	61.650	39.600	34.000	28.900	27.250	24.500	22.700	20.850	19.350	17.300	24.450	23.400	21.900	19.350	17.650	16.750	14.700
Situazione extra: Ascoli Piceno	62.200	39.850	34.250	29.100	27.450	24.700	22.850	21.000	19.500	17.450	24.650	23.550	22.050	19.450	17.800	16.850	14.800
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	61.100	38.750	33.350	28.100	26.500	23.850	22.050	20.300	18.850	16.800	23.700	22.650	21.200	18.700	17.050	16.250	14.200
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	59.600	37.750	32.500	27.400	25.900	23.300	21.550	19.800	18.400	16.450	22.950	21.900	20.500	18.150	16.550	15.700	13.750
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	56.900	36.150	31.100	26.150	24.650	22.200	20.500	18.850	17.550	15.650	21.800	20.850	19.500	17.250	15.750	14.950	13.100

(a) Cifre comprensive dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella provincia.

TABELLA 2 - CATEGORIE SPECIALI O INTERMEDIE — *Paga minima mensile*

ZONE	UOMINI						DONNE					
	1ª Categoria		2ª Categoria				1ª Categoria		2ª Categoria			
	Superiore 21 anni	Inferiore 21 anni	Superiore 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	Superiore 21 anni	Inferiore 21 anni	Superiore 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni
ZONA 0:												
Milano	55.150	48.750	41.900	39.750	38.650	35.800	47.400	41.100	36.050	34.200	30.500	28 450
Torino	53.900	47.600	41.000	38.850	37.850	35.000	46.350	40.200	35.250	33.450	29.850	27 800
Genova (a)	53.450	47.200	40.600	38.500	37.500	34.700	45.900	39.850	34.950	33.150	29.600	27 550
ZONA I:												
Como, Firenze, Roma	53.150	47.000	40.400	38.350	37.300	34.550	45.700	39.700	34.800	33.000	29.450	27 400
Situazione extra: Varese	53.800	47.500	40.900	38.750	37.700	34.900	46.250	40.100	35.150	33.350	29.750	27 750
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	51.200	45.300	39.000	36.950	35.950	33.300	44.050	38.250	33.500	31.800	28.400	26 400
Situazioni extra: Crema	54.550	48.300	41.500	39.350	38.300	35.400	46.950	40.650	35.700	33.850	30.250	28 100
Sondrio	52.800	46.750	40.200	38.100	37.050	34.300	45.450	39.400	34.600	32.800	29.300	27 250
Trieste	51.650	45.650	39.250	37.250	36.250	33.500	44.400	38.500	33.800	32.050	28.600	26 650
Verbania	52.150	46.100	39.650	37.600	36.550	33.850	44.850	38.850	34.100	32.350	28.850	26 900
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	50.300	44.450	38.250	36.250	35.250	32.700	43.250	37.500	32.900	31.200	27.850	25 950
Situazione extra: Biella	53.800	47.500	40.900	38.750	37.700	34.950	46.250	40.100	35.150	33.350	29.750	27 750
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	49.300	43.600	37.500	35.550	34.600	32.050	42.400	36.800	32.250	30.600	27.300	25 400
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	47.850	42.300	36.400	34.550	33.550	31.100	41.150	35.700	31.300	29.700	26.500	24 650
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	47.350	41.900	36.000	34.150	33.250	30.750	40.700	35.350	31.000	29.400	26.250	24 450
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena Treviso	46.250	40.900	35.200	33.350	32.450	30.050	39.800	34.550	30.300	28.750	25.600	23 850
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	45.300	40.050	34.500	32.700	31.800	29.450	39.000	33.800	29.650	28.100	25.100	23 400
Situazione extra: Valdarno	46.850	41.450	35.650	33.850	32.900	30.450	40.300	34.950	30.650	29.100	26.000	24 200
ZONA IX												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti Viterbo	44.300	39.150	33.200	31.500	30.650	28.400	38.100	33.050	28.600	27.100	24.200	22 550
Situazione extra: Ascoli Piceno	44.600	39.450	33.450	31.700	30.850	28.600	38.350	33.250	28.800	27.300	24.400	22 700
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	43.000	38.000	32.100	30.450	29.650	27.400	36.950	32.050	27.650	26.200	23.400	21 800
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	41.700	36.850	31.600	29.400	28.600	26.450	35.850	31.100	26.700	25.300	22.600	21 000
ZONA XII												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	39.450	34.900	39.850	27.800	27.050	25.100	33.950	29.450	25.250	23.900	21.400	19 900

(a) Cifre comprensive dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella provincia.

TABELLA 3 - OPERAI - a) UOMINI — *Paga minima oraria*

ZONE	Operaio specializzato			Operaio qualificato				Manovale specializzato				Manovale comune			
	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni
ZONA 0:															
Milano	191 —	185,60	164,35	171,45	163,35	146,15	121 —	162,05	151,20	119,40	94 —	151,20	141,25	111,60	77,55
Torino	186,85	181,55	161,55	167,75	162,75	143 —	118,35	158,55	147,90	116,75	91,95	147,90	138,15	109,20	75,85
Genova (a)	185,20	179,95	159,30	166,25	161,35	141,70	117,35	157,10	146,60	115,75	91,15	146,60	136,95	108,15	75,25
ZONA I:															
Como, Firenze, Roma	184,40	179,20	158,65	165,55	160,60	141,05	110,75	156,40	145,95	115,15	90,75	145,90	136,30	107,70	74,90
Situazione extra: Varese	186,40	181,15	160,35	167,35	162,35	142,65	118,05	158,10	147,55	116,45	91,75	147,55	137,80	108,90	75,70
ZONA II:															
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	177,70	172,70	152,90	159,55	154,80	136 —	112,55	150,75	140,65	111,05	87,45	140,60	131,35	103,80	72,15
Situazioni extra: Crema	189,10	183,75	162,70	169,80	164,75	144,80	119,80	160,50	149,75	118,20	93,10	149,75	139,85	110,55	76,85
Sondrio	183,25	178,05	157,60	164,50	159,65	140,25	116,05	155,45	145,05	114,50	90,15	145 —	135,45	107,05	74,40
Trieste	179,10	174 —	154 —	160,75	156 —	137,05	113,35	151,90	141,70	111,85	88,10	141,65	132,30	104,55	72,70
Verbania	180,80	175,70	155,50	162,30	157,45	138,35	114,50	153,35	143,10	112,95	88,95	143,05	133,60	105,60	73,40
ZONA III:															
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	174,40	169,45	150,05	156,60	151,90	133,45	110,50	147,90	138 —	108,95	85,80	137,95	128,85	101,85	70,80
Situazione extra: Biella	186,45	181,20	160,40	167,40	162,40	142,65	118,10	158,15	147,60	116,50	91,75	147,60	137,85	108,95	75,70
ZONA IV:															
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	171,80	167,05	147,85	153,95	149,40	131,30	108,70	145,40	135,60	107,10	84,30	135,30	126,40	99,85	69,50
ZONA V:															
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	168,15	163,40	144,70	150,15	145,70	128 —	105,90	141,40	131,90	104,15	82,05	131,35	122,70	96,95	67,40
ZONA VI:															
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	166,45	161,80	143,25	148,65	144,20	126,70	104,85	139,05	130,55	103,10	81,20	130 —	121,45	95,95	66,70
ZONA VII:															
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	162,70	158,10	140 —	145,25	140,90	123,75	102,45	136,70	127,50	100,65	79,25	126,55	118,20	93,45	64,95
ZONA VIII:															
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	159,35	154,90	137,10	142,25	138 —	121,25	100,35	133,80	124,85	98,55	77,65	123,85	115,75	91,50	63,55
Situazione extra: Valdarno	164,85	160,20	141,80	147,10	142,70	125,85	103,80	138,55	129,25	102,05	80,35	128,20	119,75	94,60	65,85
ZONA IX:															
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	153,70	149,30	132,20	135,80	131,75	115,80	95,80	127,65	119,15	94 —	74,05	118,05	110,35	87,15	60,65
Situazione extra: Ascoli Piceno	154,60	150,45	133,25	136,85	132,75	116,60	96,60	128,60	120 —	94,80	74,60	119 —	111,10	87,80	61,10
ZONA X:															
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	148,65	144,40	127,90	131,55	127,60	112,15	92,80	123,20	114,95	90,75	71,50	113,25	105,80	83,65	58,15
ZONA XI:															
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	143,45	139,45	123,45	126,90	123,15	108,15	89,55	118,95	110,95	87,60	68,95	109,30	102,10	80,70	56,10
ZONA XII:															
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	135,85	132,05	116,90	120,20	116,60	102,45	84,85	112,60	105,10	82,95	65,30	103,50	96,70	76,35	53,10

(a) Cifre comprensive dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella provincia.

TABELLA 3 - OPERAI - *b*) DONNE — *Paga minima oraria*

ZONE	1ª CATEGORIA				2ª CATEGORIA				3ª CATEGORIA			
	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni
ZONA 0												
Milano	142,35	119,25	112,35	99,45	134,90	113,05	100,35	87,30	126,55	106,55	95,20	76,25
Torino	139,20	116,55	109,85	97,25	131,90	110,60	98,10	85,40	123,75	104,20	93,10	74,55
Genova (*a*)	138 —	115,55	108,90	96,40	130,70	109,55	97,25	84,60	122,70	103,30	92,25	73,90
ZONA I												
Como, Firenze, Roma	137,35	114,05	108,40	95,95	130,15	109,10	96,80	84,20	122,05	102,80	91,85	73,55
Situazione extra: Varese	138,90	116,25	109,60	97 —	131,60	110,35	97,85	85,10	123,45	103,95	92,85	74,40
ZONA II												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	132,30	110,80	104,40	92,45	125,35	105,15	93,30	81,15	117,65	99,05	88,50	70,90
Situazione extra: Crema	140,95	118 —	111,35	93,50	133,55	112 —	99,30	86,45	125,30	105,55	94,25	75,50
Sondrio	136,50	114,30	107,70	95,35	129,30	108,40	96,20	83,70	121,35	102,20	91,25	73,15
Trieste	133,35	111,60	105,25	93,20	126,35	105,90	93,95	81,80	118,50	99,80	89,15	71,45
Verbania	134,65	112,70	106,20	94,05	127,55	106,95	94,90	82,55	119,70	100,75	90 —	72,10
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	129,85	108,75	102,45	90,70	123 —	103,10	91,50	79,60	115,45	97,20	86,80	69,55
Situazione extra: Biella	138,90	116,30	109,60	97,05	131,65	110,35	97,90	85,15	123,50	104 —	92,85	74,40
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	127,65	103,90	100,75	89,20	120,90	101,30	89,90	78,25	113,15	95,30	85,10	68,20
ZONA V												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	124,45	104,15	98,25	86,90	117,55	98,55	87,40	76,05	109,80	92,50	82,60	66,20
ZONA VI												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	123,15	103,15	97,20	86,05	116,30	97,50	86,55	75,30	108,75	91,60	81,60	65,50
ZONA VII												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	120,30	100,70	95 —	84,05	113,55	95,20	84,50	73,50	105,85	89,15	79,60	63,75
ZONA VIII												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	117,80	98,60	92,95	82,30	111,15	93,20	82,65	71,95	103,65	87,25	77,95	62,50
Situazione extra: Valdarno	121,85	102,05	96,20	85,15	115,05	96,55	85,65	74,50	107,25	90,25	80,65	64,60
ZONA IX												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	112,40	94,05	88,70	78,55	106 —	88,90	78,85	68,60	98,70	83,10	74,25	59,50
Situazione extra: Ascoli Piceno	113,25	94,85	89,40	70,10	106,85	89,55	79,50	69,15	99,50	83,75	74,85	59,95
ZONA X												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	108,80	91,05	85,85	76,05	102,25	85,80	76,10	66,25	94,70	79,75	71,30	57,15
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	104,95	87,85	83,85	78,35	98,65	82,70	73,40	63,90	91,40	76,95	68,70	55,05
ZONA XII												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	90,25	83,15	78,40	69,45	93,40	78,30	69,50	60,40	86,45	72,80	65,05	52,15

(*a*) Cifre comprensive dell ex quota integrativa della contingenza vigente nella provincia.

OPERAI ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI DI SEM

RAGGRUPPAMENTI	ZONA 0			ZONA I		ZONA II				
	Milano	Torino	Genova	Como Firenze Roma	Varese	Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	Crema	Sondrio	Trieste	Verbania
UOMINI										
Raggruppamento A.										
Autisti per servizio fuori stabilimento, motoscafisti, infermieri patentati:										
Superiori ai 20 anni:										
per 8 ore	1.371,65	1.341,05	1.330,30	1.324,45	1.338,75	1.276,20	1.358,45	1.316 —	1.286,30	1.298,50
per 9 ore	1.466,10	1.433,80	1.420,55	1.417,35	1.433,25	1.367,50	1.449,70	1.403,85	1.374,40	1.390,30
per 10 ore	1.561,15	1.525,60	1.511,30	1.510,75	1.527,70	1.458,75	1.541 —	1.501,20	1.463,05	1.482,15
Dai 18 ai 20 anni:										
per 8 ore	1.330,85	1.302,20	1.290,50	1.284,70	1.299 —	1.238,55	1.318,10	1.277,25	1.248,05	1.259,75
per 9 ore	1.422,65	1.391,35	1.378,60	1.375,45	1.390,30	1.327,15	1.406,75	1.366,95	1.333,50	1.348,90
per 10 ore	1.514,50	1.479,95	1.466,20	1.465,65	1.482,15	1.415,30	1.495,35	1.456,15	1.419,50	1.438,10
Dai 16 ai 18 anni:										
per 8 ore	1.169,60	1.144,10	1.133,50	1.128,75	1.141,45	1.087,90	1.158,40	1.121,85	1.096,35	1.106,45
per 9 ore	1.250 —	1.222,10	1.211 —	1.208,35	1.222,10	1.168,45	1.235,90	1.200,40	1.171,75	1.185 —
per 10 ore	1.330,40	1.300,20	1.288 —	1.287,40	1.302,30	1.243,45	1.313,95	1.278,95	1.247,15	1.263,05
Inferiori ai 16 anni:										
per 8 ore	968	946,80	938,30	934,05	944,70	900,10	958,45	928,20	907 —	916 —
per 9 ore	1.034,35	1.011,55	1.002,50	999,90	1.011 —	964,85	1.022,70	993,50	969,65	980,80
per 10 ore	1.101,25	1.076,80	1.066,20	1.065,70	1.077,90	1.029,10	1.086,90	1.058,30	1.031,75	1.045,55
Raggruppamento B.										
Uomini aventi altre mansioni:										
Superiori ai 20 anni:										
per 8 ore	1.218,35	1.191,85	1.181,20	1.175,90	1.188,70	1.133,50	1.206,15	1.168,50	1.142 —	1.152,60
per 9 ore	1.302,25	1.273,05	1.261,40	1.258,75	1.273,05	1.213,10	1.291,05	1.250,80	1.220 —	1.234,30
per 10 ore	1.386,65	1.354,85	1.341,55	1.342,05	1.357,45	1.292,70	1.376,05	1.333,05	1.298 —	1.316,10
Dai 18 ai 20 anni:										
per 8 ore	1.137,75	1.112,85	1.103,25	1.097,95	1.110,15	1.058,20	1.126,60	1.091,05	1.066,10	1.076,20
per 9 ore	1.218,95	1.191,90	1.180,75	1.178,65	1.191,35	1.135,15	1.208,35	1.170,65	1.142,05	1.155,30
per 10 ore	1.300,70	1.270,45	1.258,25	1.258,80	1.273,10	1.212,65	1.290,60	1.249,75	1.217,95	1.234,35
Dai 16 ai 18 anni:										
per 8 ore	900,10	880,45	872,55	868,25	877,85	837 —	891,05	862,95	843,35	851,30
per 9 ore	961,15	939,45	930,35	928,80	939,45	894,85	952,65	922,45	900,15	910,75
per 10 ore	1.022,75	998,85	988,80	989,35	1.000,45	952,70	1.014,25	981,90	957,50	970,20
Inferiori ai 16 anni:										
per 8 ore	626,40	613,10	607,80	605,20	611,55	583,40	620,55	600,90	587,70	593 —
per 9 ore	668,35	653,50	647,70	646,10	653,50	622,70	662,50	641,80	626,45	633,30
per 10 ore	710,30	693,85	687,50	686,95	695,45	662,05	704,50	682,20	665,25	673,70
DONNE										
Raggruppamento C.										
Infermiere patentate:										
per 8 ore	1.078,85	1.055 —	1.046 —	1.041,20	1.052,90	1.003,05	1.068,25	1.034,30	1.010,45	1.020,50
per 9 ore	1.149,15	1.123,15	1.112,50	1.109,90	1.123,15	1.069,55	1.134,80	1.101,90	1.075,95	1.087,60
per 10 ore	1.219,95	1.190,80	1.179,60	1.178,10	1.193,40	1.136,15	1.201,40	1.169,—	1.140,95	1.154,70
Raggruppamento D.										
Donne con altre mansioni:										
per 8 ore	1.012,55	990,25	981,25	976,50	987,65	940,90	1.002,45	970,65	948,40	957,40
per 9 ore	1.079,15	1.054,15	1.044,15	1.042,55	1.054,15	1.003,80	1.056,85	1.035,10	1.009,60	1.021,85
per 10 ore	1.145,70	1.118,65	1.106,95	1.108,05	1.120,75	1.066,70	1.128,15	1.100,05	1.070,90	1.086,30

TABELLA 4.

PLICE ATTESA O CUSTODIA - RETRIBUZIONI MINIME

ZONA III		ZONA IV	ZONA V	ZONA VI	ZONA VII	ZONA VIII		ZONA IX		ZONA X	ZONA XI	ZONA XII
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	Biella	La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	Valdarno	Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	Ascoli Piceno	Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria
1.252,35	1.339,30	1.231,65	1.201,40	1.189,20	1.162,15	1.137,75	1.177 —	1.086,80	1.094,75	1.052,30	1.015,20	961,60
1.342 —	1.432,20	1.319,75	1.287,05	1.273,60	1.246 —	1.220 —	1.262,45	1.166,45	1.173,85	1.129,80	1.090,60	1.031,70
1.431,20	1.525,60	1.408,40	1.374,95	1.357,95	1.329,85	1.301,80	1.347,90	1.246,55	1.252,45	1.207,85	1.166 —	1.101,75
1.215,20	1.299 —	1.195 —	1.165,30	1.153,65	1.127,15	1.103,80	1.142 —	1.053,90	1.061,90	1.021,05	984,95	933 —
1.301,70	1.390,30	1.280,45	1.249,70	1.235,40	1.208,85	1.183,45	1.224,80	1.131,40	1.138,85	1.096,40	1.058,25	1.000,90
1.388,20	1.481,55	1.365,95	1.334,10	1.317,15	1.200,10	1.263,05	1.307,60	1.208,95	1.215,30	1.171,80	1.131,45	1.068,90
1.067,70	1.141,45	1.050,20	1.023,70	1.013,65	990,25	970,10	1.003,05	926,10	933 —	896,05	865,65	819,50
1.143,60	1.220,55	1.125,10	1.098 —	1.085,25	1.061,95	1.039,65	1.075,75	994,60	1.000,40	963,25	929,85	879,50
1.219,55	1.300,20	1.200,45	1.171,80	1.157,50	1.133,05	1.109,75	1.148,45	1.052,50	1.067,80	1.029,65	994,10	938,90
883,65	944,70	869,35	847,05	838,60	819,50	802,50	830,10	760,45	772,75	742,55	716,60	678,90
946,85	1.009,40	931,45	908,65	898 —	878,90	860,35	890,60	823,25	828,55	797,25	769,70	728,30
1.009,45	1.076,30	993,55	969,70	957,50	937,90	918,25	951,10	879,55	883,75	852,45	822,80	777,65
1.112,85	1.189,20	1.091,05	1.059,20	1.048,60	1.021,05	999,85	1.033,75	953,15	960,05	914,95	883,15	836,45
1.189,75	1.272 —	1.167,50	1.134,60	1.121,30	1.093,25	1.069,90	1.108,10	1.021,60	1.029,60	981,30	947,35	896,40
1.267,80	1.355,35	1.243,95	1.209,45	1.194,10	1.165,40	1.140,50	1.181,90	1.090,10	1.098,60	1.047,70	1.011,60	956,40
1.038,55	1.110,15	1.018,95	989,25	979,15	953,15	933,50	965,90	890,05	896,35	853,95	824,20	781,25
1.113,90	1.190,85	1.092,70	1.061,95	1.049,75	1.023,75	1.002 —	1.037,55	956,35	963,80	918,20	886,90	839,65
1.189,30	1.271 —	1.166,50	1.134,65	1.120,35	1.093,80	1.069,95	1.109,20	1.022,20	1.030,70	982,45	949,50	898,05
821,60	878,35	805,70	782,35	774,35	754,25	738,85	763,75	703,80	709,10	675,70	652,35	617,90
877,90	938,85	860,90	836,50	826,95	806,80	789,80	817,40	753,20	759,60	723,50	699,15	660,90
934,15	998,85	916,10	891,15	880,05	859,35	840,30	870,50	802,10	809,50	771,85	745,30	704,50
572,30	611,55	561,65	545,25	539,35	525,60	514,45	532,45	490,60	494,85	471,50	454,50	431,15
610,55	653 —	599,35	581,85	575,55	561,20	549,50	569,15	524,60	528,80	504,45	486,40	460,45
649,35	693,85	637,10	618,55	611,65	597,30	584,10	605,30	558,05	562,85	537,95	518,25	490,20
983,90	1.052,90	966,95	940,40	930,30	908,60	889,45	920,80	848,10	854,50	817,90	789,25	747,85
1.048,85	1.122,60	1.030,30	1.002,70	991,60	968,80	947,55	979,40	904,60	912,05	872,80	842,55	796,95
1.113,35	1.191,85	1.093,70	1.065,10	1.052,90	1.029 —	1.006,15	1.037,50	961,10	969,60	927,15	895,35	846,50
923,45	988,15	905,40	878,85	869,85	847,05	829 —	857,65	789,75	796,15	757,95	730,90	691,60
984,20	1.053,65	964 —	937,45	926,85	903,—	883,90	912,55	842,55	849,95	812,30	780,50	737,50
1.045,45	1.118,65	1.023,70	996,15	984,45	959,50	938,30	967,45	894,80	903,25	867,20	829,55	783,40

ALLEGATO N. 2

ACCORDO DEL 19 LUGLIO 1947 RELATIVO ALLE QUALIFICHE PROFESSIONALI DEGLI OPERAI DELL'INDUSTRIA DELLE CONSERVE ALIMENTARI VEGETALI, DELLA FABBRICAZIONE DEGLI ESTRATTI E DEI DADI PER BRODO DI ORIGINE VEGETALE E DELLA CONSERVAZIONE DEL PESCE, NEL TERRITORIO NAZIONALE

In Roma, addì 19 luglio 1947

tra

l'ASSOCIAZIONE ITALIANA INDUSTRIALI PRODOTTI ALIMENTARI, GRUPPO MARMELLATE, CONSERVE VEGETALI, ESTRATTI E DADI VEGETALI, rappresentata dal Direttore dottor *Francesco Massa*, assistito dal dott. *Giulio Fragiacomo*, rag. *Antonio Carretta*, dott. *Mario Lulani*;

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIALI CONSERVE ALIMENTARI VEGETALI, rappresentata dal Direttore dottor *Domenico Gattinara*, assistito dal rag. *Giuseppe Vacca*, dott. *Bertoldi*, avv. *Lo Russo*, avv. *Carmine Cuomo*;

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE ARMATORI ED INDUSTRIALI DELLA PESCA (Gruppo Conservieri Ittici), rappresentata dal Direttore dott. *Alberto Fidato*, assistito dal dott. *Giulio Fragiacomo*; con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, nella persona del dott. *Filippo Bazzanti*;

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI, rappresentata dai signori *Giovanni Tabili*, dottor *Pasquale Giorgio*, *Eugenio Santerini*, *Albino Baldo*, geom. *Vittorio Montuano*, dott. *Bernardo D'Arezzo*, *Carlo Bocchi*, *Epaminonda Contavalle*, *Gennaro Tortora*, *Carmine Salcano*, *Settimo Melani*, *Giovanni Gambino*, *Gaetano Castellano*;

si conviene quanto segue

Art. 1.

Le qualifiche professionali degli operai dell'Industria delle Conserve Alimentari Vegetali, della fabbricazione degli estratti e dei dadi per brodo di origine vegetale e della conservazione del pesce, nel territorio nazionale, sono le seguenti:

QUALIFICHE:

A) UOMINI.

1) *Operai Specializzati*: Sono specializzati coloro i quali compiono lavori la cui corretta e responsabile esecuzione richiede specifica e non comune capacità tecnica.

2) *Operai qualificati*: Sono qualificati coloro i quali compiono lavori la cui esecuzione richieda specifica e normale capacità.

3) *Manovali specializzati*: Sono manovali specializzati coloro i quali, pur non avendo specifiche capacità tecniche, sono assegnati a particolari servizi che richiedono attitudini e conoscenze tali da poter svolgere capace opera di collaborazione professionale con gli operai di classifica superiore.

Sono inoltre considerati manovali specializzati gli addetti ai lavori pesanti, per i quali si richiedono corrispondenti attitudini, ed i carrettieri.

4) *Manovali comuni*: Tutti gli altri manovali sono considerati comuni.

5) *Passaggio di categoria*: L'operaio il quale abbia raggiunto un grado di perfezionamento professionale che lo renda idoneo al passaggio alla categoria superiore, può essere a sua domanda sottoposto ad un esperimento dal cui esito favorevole gli deriverà il passaggio.

Questo si realizzerà mano a mano che se ne presenta la possibilità per le esigenze dell'Azienda e dovrà essere preceduto da un periodo di effettivo esercizio che non potrà superare una settimana di lavoro per il gruppo lavorazione e quattro settimane di lavoro per il gruppo ausiliario.

6) *Apprendista*: L'apprendista il quale al termine del periodo di apprendistato non abbia compiuto con esito favorevole la prova d'arte per il passaggio ad operaio qualificato, rimarrà, a sua domanda, in servizio, quale manovale specializzato.

7) A titolo di esemplificazione si precisa che sono considerati specializzati gli operai di prima categoria come segue:

1) *Meccanico*: tornitore, aggiustatore, forgiatore, formatore, o conduttore di macchine similari, tubista, calderaio, saldatore autogeno o elettrico, stagnino lattoniere, meccanico di macchine (per scatolificio, di litografia, di frigorifero, di turbine per dadi e di aggraffatrici), autista meccanico.

2) *Falegname*: L'operaio che costruisce e ricostruisce mobilio, infissi, modellista, ecc.

3) *Bottaio*: L'operaio con provetta capacità lavorativa che costruisce o ricostruisce botti.

4) *Muratore*: L'operaio di provetta capacità lavorativa che sappia condurre a termine in modo autonomo qualsiasi lavoro di muratura.

5) *Fuochista*: Il conduttore patentato di caldaie a vapore.

6) *Elettricista*: Montatore, riparatore di motori, impiantatore di linee interne ed esterne.

7) *Imballatore*: L'operaio che confeziona imballaggi speciali di spedizioni complesse con diretta responsabilità.

8) *Autoclavista*: L'operaio che risponde del funzionamento relativo ad un numero di autoclavi da 4 (quattro) a 5 (cinque) è considerato operaio specializzato.

Quando il numero delle autoclavi del cui funzionamento l'operaio risponde è di 6 (sei) fino a 9 (nove) unità, l'operaio è considerato appartenente alla seconda categoria speciale (già equiparati) a tutti gli effetti, dalle dieci (10) unità ed oltre l'operaio è considerato appartenente alla prima categoria speciale (già chiamati equiparati) a tutti gli effetti.

9) *Bullista*: L'operaio che risponde del funzionamento e della produzione relativi ad un numero di bulle e/o concentratori di una o due unità è considerato operaio specializzato.

L'operaio che risponde del funzionamento e della produzione relativi ad un numero di bulle e/o concentratori corrispondenti a tre unità è considerato appartenente alla seconda categoria speciale (già chiamati equiparati) a tutti gli effetti: dalle 4 unità ed oltre l'operaio è considerato appartenente alla prima categoria speciale (già chiamati equiparati) a tutti gli effetti.

10) *Cuciniere*: L'operaio che risponde del funzionamento e della produzione del complesso delle bacinelle è considerato specializzato, salvo restando le posizioni di fatto di migliore favore già esistenti presso le singole aziende.

11) *Stagnini addetti alla lavorazione*: L'operaio, stagnino a mano, è considerato operaio specializzato purchè risponda ai requisiti di cui all'art. 1 (voce specializzati).

12) *Macchinisti di macchine a legno (detti anche operai di segheria o segantini*: L'operaio dotato di particolari capacità che gli consentono di lavorare indifferentemente presso tutte le macchine relative alla lavorazione del legno (e più precisamente seghe, inchiodatrici, foratrici, toupy, piallatrici, ecc.) e che effettivamente esplichi la sua attività per diversi tipi di macchine, *almeno due*, esistenti nel complesso aziendale, è considerato specializzato.

Ferme restando le condizioni di miglior favore già esistenti presso le singole aziende.

13) *Lavoratori addetti alla custodia*: Le associazioni contraenti precisano che i lavoratori addetti alla custodia (vigilanza e controllo dell'entrata e dell'uscita del personale o delle merci) per la diversità dei compiti e delle responsabilità in relazione alla complessità degli stabilimenti, non si prestano ad una classifica uniforme per tutti gli stabilimenti, grandi, medi e piccoli dell'industria conserviera. Stabiliscono pertanto la attribuzione della qualifica;

a) di equiparati di 2ª categoria ai capi guardiani o capi custodi di grandi stabilimenti; ai subalterni o sostituti il trattamento economico dell'operaio specializzato, se hanno compiti di verifica; negli altri casi infine il trattamento economico dell'operaio qualificato;

b) di equiparato di seconda categoria ai capi guardiani o capi custodi dei medi stabilimenti; il trattamento della categoria di qualificato ai subalterni o sostituiti

c) di salariato con il trattamento di operaio qualificato ai custodi di piccoli stabilimenti: il trattamento della categoria inferiore agli eventuali sostituti.

Ferme rimangono le condizioni di miglior favore in atto nei singoli stabilimenti.

14) *Uscieri e fattorini*: Valgono le stesse norme determinate per i lavoratori addetti alla custodia.

Peraltro i giovani fattorini non potranno avere il trattamento di operaio qualificato prima del compimento dei 20 anni.

15) *Pesatore*: Valgono le stesse norme determinate per il lavoratore addetto alla custodia.

16) *Operai qualificati*: A titolo riassuntivo si precisa che sono considerati operai qualificati tutti gli addetti alle macchine e gli appartenenti alle categorie indicate nella esemplificazione per gli specializzati, quando hanno le capacità lavorative richieste alla voce: qualificati.

Sono inoltre considerati operai qualificati i « cassai ».

B) DONNE:

1) *Donne specializzate*: Sono considerate appartenenti alla prima categoria (specializzate) le donne preposte alle seguenti mansioni o ad altre equivalenti:

1) formatrici alla testata delle linee automatiche;
2) preposte alle presse automatiche o semiautomatiche di scatolificio;
3) preposte alle cesoie automatiche;
4) confezionatrici artistiche;
5) stagnine a mano;
6) mettifoglio di litografia.

2) *Pelatrici*: Avendo riguardo al particolare lavoro disagiato cui le pelatrici sono adibite, alle stesse viene riconosciuto il trattamento salariale stabilito per la prima categoria.

3) *Donne qualificate*: Sono considerate appartenenti alla seconda categoria (qualificate) le donne preposte alle seguenti mansioni o ad altre equivalenti:

1) bordatrici;
2) preposte alla cesoia a pedale;
3) preposte alle aggraffatrici a vuoto o a pieno;
4) preposte alle incartatrici automatiche per dadi e pressiste;
5) cassaie;
6) addette alle bacinelle;
7) mettigomme;
8) formatrici semiautomatiche;
9) sbocciolatrici di pesche (a coltello e cucchiaino) e di ciliege o di amarene (a cucchiaino) tutte le altre sono manovali comuni (terza categoria);

10) etichettatrici a mano e/o a macchina (quando hanno compiuto il 18° anno di età);

4) Qualora le donne vengono destinate a compiere lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Nelle lavorazioni a cottimo la condizione sopradetta s'intenderà soddisfatta con l'applicazione di una eguale tariffa.

Art. 2.

Le qualifiche di cui all'art. 1 entrano in vigore dal 21 (ventuno) luglio 1947 ed avranno la stessa durata dello stipulando contratto nazionale generale normativo per le categorie di cui alle premesse e di esso faranno parte integrante.

Art. 3.

Le parti convengono che tutte le norme che faranno parte dello stipulando contratto nazionale generale normativo, costituiranno un complesso inscindibile ed entreranno in vigore (escluse le qualifiche professionali di cui all'art. 1, per le quali è già stabilita all'art. 2 la data di decorrenza) dal giorno della sottoscrizione definitiva dell'intero contratto nazionale medesimo.

Art. 4.

Le parti che hanno come obiettivo comune la più sollecita stipulazione del detto contratto nazionale, si impegnano a che le relative trattative si svolgano in una atmosfera di massima tranquillità e serenità per la realizzazione di detti scopi è stato pertanto stabilito di comune accordo che le trattative si svolgano secondo il calendario allegato.

Dichiarazione a verbale

L'Associazione Italiana Prodotti Alimentari, rappresentata dal suo direttore dott. Francesco Massa, dichiara di non essere autorizzata a trattare la determinazione delle qualifiche per gli addetti alla essiccazione di frutta e verdura. Pertanto l'Associazione medesima intende lasciare insoluta la questione di che trattasi.

La Federazione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari, rappresentata dal sig. Giuseppe Tabili, dichiara che non essendo ancora pervenuta la comunicazione relativa alla stipula delle qualifiche da parte della organizzazione sindacale del gruppo essiccazione frutta e verdura, la questione rimane solamente in sospeso, salvo quanto sarà successivamente convenuto tra le parti.

Visti il contratto, gli allegati e le tabelle che precedono,
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 14 luglio 1960, n. 1108.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai e degli impiegati addetti alle aziende produttrici di manufatti in cemento.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro, e relative tabelle, per gli operai addetti alle aziende produttrici dei manufatti in cemento, stipulato in data 18 luglio 1959 tra l'Associazione Nazionale fra i Produttori di Manufatti in Cemento e la Federazione Italiana Lavoratori del Legno, Edilizia e Industrie Affini (F.I.L.L.E.A.), con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro (C.G.I.L.); la Federazione Italiana Lavoratori Costruttori e Affini (F.I.L.C.A.), con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (C.I.S.L.); la Federazione Nazionale Edili, Affini e del Legno (Fe.N.E.A.L.), con l'assistenza della Unione Italiana del Lavoro (U.I.L.); ed in pari data tra la Associazione Nazionale fra i Produttori di Manufatti in Cemento e la Federazione Nazionale Lavoratori della Edilizia ed Affini - C.I.S.N.A.L.;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro, e relative tabelle, per gli impiegati addetti alle aziende produttrici di manufatti in cemento, stipulato in data 24 luglio 1959 tra le predette organizzazioni sindacali;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 2 dell'11 gennaio 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati i contratti collettivi nazionali di lavoro relativi agli operai ed agli impiegati addetti alle aziende produttrici dei manufatti in cemento, del 18 luglio 1959 e del 24 luglio 1959, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti collettivi anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle aziende produttrici dei manufatti in cemento.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 14 luglio 1960

GRONCHI

TAMBRONI ZACCAGNINI

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 24 settembre 1960
Registro n. 129 Atti del Governo, f. n. 91. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 18 LUGLIO 1959 PER GLI OPERAI ADDETTI ALLE AZIENDE PRODUTTRICI DEI MANUFATTI IN CEMENTO

Addì 18 *luglio* 1959 *in Roma*

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA I PRODUTTORI DI MANUFATTI IN CEMENTO rappresentata dal proprio Presidente *ingegnere Angelo Gardenghi,* assistito dagli industriali: *comm. Ovidio Vignoni, ing. Gianni Vignoni, ing. Alarico Gorgosalice, ing. Valerio Avogadro, comm. Giuseppe Antinucci, ing. Ezio Micheloni, cav. Antoniazzi, rag. Aldo Fumagalli, rag. Umberto Rosanelli, dottor Guido Gelmi, ing. Annibale Apreda, dott. Giacomo Tropea, dott. Blasco Roxas* e dal Segretario dell'Associazione stessa;

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEL LEGNO, EDILIZIA E INDUSTRIE AFFINI (F.I.L.L.E.A.) rappresentata dal suo Segretario Generale *dott. Elio Capodaglio,* dai Segretari sigg. *Arvedo Forni, Carlo Cerri* e *Giorgio Guerri,* assistiti dai sigg. *Gastone Materassi, Sante Fanelli, Progresso Soldi, Bruno Romano, Otello Mancini, Alfio Catelluni* e *Bolzanello,* con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO (CGIL) nelle persone degli *On.li Vittorio Foa* e *Luciano Romagnoli* e del sig. *Eugenio Guidi;*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COSTRUZIONI E AFFINI (*F.I.L.C.A.*) rappresentata dal Segretario Generale sig. *Stelvio Ravizza* e dai Segretarii Nazionali sigg. *Alfredo Messere* e *Luigi Sbarra,* con la partecipazione dei sigg. *Ferdinando Baini, Giuseppe Buelli, Sergio Ferotti, Vincenzo Lettera, Ferdinando Locatelli, Angelo Lusci, Raffaele Papa, Gianmaria Sartori, Silvio Sardi, Francesco Scuotto, Giuseppe Sivori, Clemente Tiberti, Ivo Zonardi,* con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI - C.I.S.L. - nelle persone del *dott. Paolo Cavezzali,* Segretario confederale, e sig. *Mario Pinna;*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE EDILI, AFFINI E DEL LEGNO (FENEAL), rappresentata dal Segretario Nazionale *dott. Giordano Gattamorta* e dal *dott. Natale Petitti* della Segreteria Nazionale con la partecipazione dei sigg. *Franco Rossi* di Ferrara e *Di Nuzzo Antonio* di Milano - con l'assistenza della UNIONE ITALIANA DEL LAVORO (U.I.L.) nella persona del sig. *Raffaele Vanni,* Segretario Confederale;

Addì 18 *luglio* 1959,

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA I PRODUTTORI DI MANUFATTI IN CEMENTO rappresentata dal proprio Presidente *dott. ing. Angelo Gardenghi,* assistito dal Segretario dell'Associazione stessa;

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI DELL'EDILIZIA ED AFFINI - CISNAL - rappresentata per delega dal signor *Bruno Scheggi* delegato confederale per l'Alta Italia;

è stato stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro da valere per tutte le aziende produttrici di manufatti in cemento e per gli operai da esse dipendenti.

Art. 1.

ASSUNZIONE

Gli operai dovranno essere assunti tramite l'Ufficio di Collocamento, secondo le norme di legge.

All'atto dell'assunzione l'azienda è tenuta a comunicare all'operaio, normalmente per iscritto, in quale località è destinato, la qualifica, la categoria alla quale viene assegnato, nonchè la relativa retribuzione.

Art. 2.

DOCUMENTI E RESIDENZA

Per l'assunzione, l'operaio dovrà presentare i seguenti documenti:

1) carta d'identità o documento equipollente;
2) libretto di lavoro;
3) tessera e libretto di assicurazioni;
4) stato di famiglia per il capo famiglia;
5) documenti necessari per fruire degli assegni familiari (per gli aventi diritto).

Il datore di lavoro potrà anche eventualmente richiedere il certificato penale in data non anteriore a tre mesi e i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti a quelle risultanti dalle registrazioni del libretto di lavoro, semprechè l'interessato ne sia in possesso.

L'operaio dovrà dichiarare all'azienda la sua residenza e dimora e notificare i successivi mutamenti.

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro — sia questo dovuto a licenziamento o a dimissioni — l'azienda metterà a disposizione dell'operaio i documenti dovutigli, regolarmente aggiornati, e l'operaio dovrà ritirarli rilasciando regolare ricevuta.

L'azienda esporrà in luogo visibile da parte degli operai copia del presente Contratto di Lavoro.

Art. 3.

VISITA MEDICA

L'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda.

Art. 4.

AMMISSIONE AL LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

Per l'ammissione al lavoro delle donne e dei fanciulli, valgono le disposizioni di legge.

Qualora le donne vengano destinate a compiere lavori che tradizionalmente nell'azienda sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta per il tempo per il quale vi restano adibite, la paga contrattuale prevista per l'uomo, per il lavoro ad economia.

Nelle lavorazioni a cottimo la condizione sopradetta si intenderà soddisfatta con l'applicazione di una eguale tariffa.

Art. 5.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro dell'operaio è subordinata ad un periodo di prova di sei giorni di lavoro, prorogabile di comune accordo fino a 12 giorni.

Durante il periodo di prova la retribuzione non potrà essere inferiore a quella minima stabilita per la categoria per la quale l'operaio è stato assunto.

Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso nè indennità.

L'operaio che non venga confermato o che per qualsiasi motivo non intenda esserlo, lascerà senz'altro l'azienda la quale dovrà corrispondergli la retribuzione per le ore di lavoro compiuto; superato il periodo di prova l'anzianità decorrerà dal primo giorno dell'assunzione. Saranno esenti da tale periodo di prova gli operai che abbiano prestato servizio presso la stessa azienda e con le stesse mansioni nell'anno precedente la riassunzione.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di infortunio sul lavoro, l'operaio sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 15 giorni dall'inizio dell'assenza.

Art. 6.

CLASSIFICHE OPERAI

UOMINI - *Specializzati.* — Sono gli operai adibiti a mansioni superiori a quelle degli operai qualificati, che richiedono una particolare perizia ed una completa conoscenza dei mezzi di lavoro inerenti alla propria specializzazione e, ove è necessario, del disegno tecnico e compiono a regola d'arte sempre nell'ambito della loro specializzazione tutti i lavori che necessitino di speciale competenza tecnico-pratica conseguita con adeguato periodo di tirocinio.

A titolo di esemplificazione vi appartengono:

— Meccanici provetti che eseguono la riparazione delle macchine (grue elettriche e semoventi, betoniere, saldatrici, centrifughe, vibratori, automezzi, ecc.).

— Elettricisti che eseguono riparazioni di motori, saldatrici e macchine elettriche in genere.

— Falegnami provetti che eseguono su disegno lavori di particolare difficoltà.

— Fabbri che eseguono anche su disegno qualsiasi lavoro di forgiatura e saldature di particolare difficoltà.

— Ferraioli che eseguono e pongono in opera su disegno qualunque tipo di armatura in ferro per manufatti in cemento armato di non facile esecuzione.

— Modellisti che eseguono con gesso, legno o cemento, su disegno architettonico, modelli di particolare rilievo.

— Formatori che eseguono, su modelli di non facile riproduzione, forme in gesso, cemento, ecc.

— Pavimentatori di particolari capacità.

— Operaio preposto alla conduzione di macchine non automatiche per la centrifugazione di pali o tubi che cura anche la manutenzione e provvede alla riparazione delle stesse.

— Cementisti che eseguono getti per manufatti artistici di particolare complessità e finezza e ne curano la rifinitura.

— Cementisti formatori che eseguono su modello o disegno motivi di non facile riproduzione, di qualsiasi tipo, forme in gesso e cemento.

Piastrellai che eseguono lavori a disegno a più colori con divisionali complessi.

Qualificati. — Sono coloro che compiono lavori od operazioni che richiedono il possesso di una capacità pratica e specifica di mestiere conseguita con adeguato periodo di tirocinio.

A titolo di esemplificazione vi appartengono:

— Meccanici, elettricisti, falegnami, autisti, muratori, fabbri di normale capacità.

— Operaio preposto alla conduzione di macchine non automatiche per la centrifugazione di pali o tubi.

— Operaio preposto alla sformatura ed alla ripassatura di pali o tubi centrifugati.

— Piastrellai addetti a stampi a mano e banchi semplici che eseguono qualsiasi tipo di piastrelle.

— Cementisti che eseguono getti decorativi in cemento armato e pietre artificiali curando i piani di lavoro.

— Martellinisti che eseguono lavori a martellina su pietre artificiali a forme e disegni ornamentali.

— Operaio preposto al caricamento e stivaggio di pali o tubi centrifugati sui mezzi di trasporto.

— Ferraioli che eseguono lavori di armatura per manufatti in cemento armato esclusi gli addetti alla costruzione di armature per manufatti di serie.

— Ferraioli preposti alla costruzione di gabbie per l'armatura di pali, mensole, pensiline, tubi e d'altri manufatti di serie.

— Preposti alla posa in opera dei tubi e pali, chioschi e pensiline.
— Pavimentatori comuni.

Comuni (*manovali specializzati*). — Sono coloro che compiono lavori od operazioni che richiedono specifiche capacità, ma attitudini e conoscenze conseguibili con brevi periodi di assestamento.

A titolo di esemplificazione vi appartengono:

— Manovratori di macchine levigatrici e lucidatrici.
— Addetti alla conduzione di grue elettriche mobili e grue semoventi.
— Motocarristi.
— Manovratori di saldatrici automatiche.
— Addetti alla conduzione di macchine automatiche e semiautomatiche per la produzione di materiali da pavimentazione.
— Addetti alla preparazione delle miscele per materiali da pavimentazione.
— Operaio che cura la distribuzione del calcestruzzo nelle forme per pali o tubi centrifugati.
— Operaio che cura la formazione delle gabbie di armatura dei pali o tubi centrifugati.
— Operai addetti alla costruzione delle armature per manufatti in serie.
— Addetto alla misurazione ed al taglio dei tondini.
— Vice conduttore di macchine non automatiche per la centrifugazione di pali e tubi.
— Manovratori di betoniere.
— Aiuto ripassatori di pali e manufatti semplici.

Manovali comuni. — Si intendono tutti coloro che compiono lavori di manovalanza in genere o che comunque sono adibiti a lavori od operazioni di elementare esecuzione e che non comportano particolare pratica e conoscenza.

A titolo di esemplificazione vi appartengono:

— Gabbisti, tranciatori, spiralatori.
— Vibratori, impastatori, frantoristi.
— Serventi alle centrifughe, agli argani elettrici, alle grue.
— Serventi al riempimento ed alla sformatura delle forme di pali, tubi, ecc.
— Addetti ai trasporti in genere e pulizia.
— Cavallanti.
— Guardiani e custodi.

DONNE - *Operaie di 1ª Categoria.* — Sono coloro che compiono determinati lavori od operazioni che richiedono specifiche capacità tecnico-pratiche di mestiere conseguite con adeguato tirocinio.

A titolo di esemplificazione vi appartengono:

— Modelliste, mosaiciste ad intarsio, piastrellaie a disegno con uso di divisionale e con impasti a più colori.

Operaie di 2ª Categoria. — Sono coloro che compiono lavori od operazioni che richiedono delle attitudini e conoscenze di mestiere conseguite con breve tirocinio.

A titolo di esemplificazione vi appartengono:

— Piastrellaie che eseguono lavori a mano o a macchina automatica e semi-automatica.
— Levigatrici con macchine di vecchio tipo a disco.

Operaie di 3ª Categoria. — Sono coloro che compiono lavori od operazioni elementari che non comportano particolare pratica o conoscenza di mestiere.

A titolo di esemplificazione vi appartengono:

— Stuccatrici a mano e macchina, lucidatrici e levigatrici con macchine automatiche.
— Addette alla manovalanza in genere (pulizia, trasporti leggeri, nei limiti consentiti dalla legge 26 aprile 1934, n. 653, ecc.).

Art. 7.

ABITI DA LAVORO

Agli operai non in prova e per i quali non sia già provveduto per disposizione di legge, verrà dato dalla azienda, gratuitamente, un indumento di lavoro.

L'azienda provvederà pure gratuitamente alla sostituzione, di anno in anno, dell'indumento usato, che l'operaio è tenuto a restituire.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è regolato dalle norme di legge con un massimo di 8 ore giornaliere o di 48 settimanali, salvo le deroghe previste dalla legge stessa.

Per gli operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro è di un massimo di 10 ore giornaliere o di 60 settimanali, salvo per i guardiani, portieri e custodi con alloggio nello stabilimento o nel cantiere o nel magazzino o nelle vicinanze degli stessi, per i quali vigono le norme di cui agli accordi interconfederali.

L'azienda deve esporre in luogo accessibile una tabella indicante l'orario di lavoro (inizio, intervalli e termine).

Art. 9.

INIZIO E CESSAZIONE DEL LAVORO

L'entrata degli operai nello stabilimento sarà regolata come segue:

a) il primo segnale sarà dato 15 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro ed a questo segnale sarà aperto l'accesso allo stabilimento;

b) il secondo segnale sarà dato 5 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro;

c) il terzo segnale sarà dato all'ora fissata per l'inizio del lavoro ed a questo segnale ogni operaio deve trovarsi al suo posto in condizioni di iniziare il lavoro.

Trascorsi 5 minuti dal segnale dell'inizio del lavoro, resta in facoltà della Direzione di ammettere i ritardatari.

Al ritardatario, il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da mezz'ora dopo l'orario normale di ingresso nell'azienda, semprechè il ritardo non superi la mezz'ora stessa.

La cessazione del lavoro è indicata da due segnali; il primo dato cinque minuti prima della cessazione stessa, il secondo all'ora della cessazione.

Nessun operaio deve cessare il lavoro, nè comunque lasciare il proprio posto, prima del segnale di cessazione di lavoro.

Art. 10.

PERMESSI

All'operaio che ne faccia domanda, per giustificati motivi, verranno concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, dei brevi permessi che l'azienda non è tenuta a retribuire.

Art. 11.

SOSPENSIONI E INTERRUZIONI DI LAVORO

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a cause di forza maggiore, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste — nel loro complesso — non superino i 60 minuti nella giornata.

In caso di interruzioni di lavoro che superino, nel loro complesso i 60 minuti nella giornata, qualora la azienda trattenga l'operaio nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

Restano ferme le norme sulla Cassa integrazione salari per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende.

In caso di sospensione del lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuali accordi tra le organizzazioni sindacali periferiche per il prolungamento di tale termine, l'operaio può chiedere il licenziamento con diritto a tutte le indennità compreso il preavviso.

Art. 12.

RECUPERO DELLE ORE DI LAVORO PERDUTE

E' consentito il recupero, a regime normale, delle ore di sospensione di lavoro regolate dall'art. 11 (sospensioni e interruzioni di lavoro) nonchè di quelle relative a sospensioni concordate fra le parti interessate, purchè il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 12 giorni lavorativi susseguenti al periodo in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 13.

PASSAGGI DI MANSIONI

L'operaio in relazione alle esigenze aziendali, può essere temporaneamente adibito a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua qualifica purchè ciò non comporti una diminuzione del suo salario.

All'operaio che sia adibito a mansioni rientranti nella qualifica superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza fra la paga base individuale di fatto ed il minimo di paga base della predetta qualifica superiore. In detto compenso sarà compresa la differenza per la quota di contingenza prevista dagli accordi interconfederali.

Qualora il suddetto passaggio di mansioni superi i 45 giorni lavorativi entro due mesi e mezzo consecutivi, l'operaio acquista il diritto alla qualifica relativa alle nuove mansioni salvo che l'esplicazione di tali mansioni avvenga per sostituzione di altro operaio assente per malattia o infortunio, ferie, chiamata o richiamo alle armi, gravidanza e puerperio, ecc., nel qual caso non avrà luogo il passaggio di qualifica per tutta la durata della sostituzione, pur spettando nello stesso periodo di tempo, ma con decorrenza dal secondo giorno, il diritto al compenso di cui al capoverso precedente.

In caso di temporaneo passaggio a mansioni inerenti alla qualifica inferiore, all'operaio saranno mantenuti tutti i diritti alla sua qualifica.

Qualora il passaggio a mansioni inferiori si prolunghi oltre il periodo di due settimane, l'operaio avrà la facoltà di chiedere la risoluzione del rapporto con diritto al trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento normale ivi compreso il preavviso.

Tutti i passaggi definitivi di categoria dovranno risultare da regolare registrazione sui libretti di lavoro con indicazione della decorrenza.

Art. 14.

MANSIONI PROMISCUE

L'operaio che sia adibito con carattere di continuità a mansioni relative a diverse qualifiche, sarà classificato nella qualifica superiore e ne percepirà la retribuzione quando le mansioni inerenti a tale qualifica abbiano carattere di prevalenza o almeno di equivalenza di tempo rispetto al complesso delle altre mansioni.

In caso diverso se ne dovrà tenere obiettivamente conto nella determinazione della paga.

Art. 15.

APPRENDISTATO

Le organizzazioni stipulanti si riservano di provvedere, entro il 28 febbraio 1960, alla regolamentazione dell'apprendistato con successivo accordo che formerà parte integrante di questo contratto.

Art. 16.

PASSAGGIO ALLA CATEGORIA SPECIALE O A QUELLA IMPIEGATIZIA

Per il caso di passaggio dell'operaio alla categoria speciale o a quella impiegatizia, si fa riferimento alle norme contrattuali che regolamentano la materia.

Art. 17.

RIPOSO SETTIMANALE

L'operaio ha diritto ogni settimana ad un giorno di riposo, che cadrà normalmente di domenica, salvo le eccezioni e le deroghe di legge.

Nei casi in cui è ammessa la prestazione di lavoro nel giorno domenicale, è dovuto il riposo compensativo in altri giorni della settimana.

Gli operai ai quali venga richiesta la prestazione in giorno domenicale dovranno essere preavvisati almeno 24 ore prima.

Qualora il preavviso non avvenga nel termine anzidetto o lo spostamento della giornata di riposo compensativo non sia comunicato almeno 24 ore prima, agli operai sarà corrisposta, per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere il riposo, la maggiorazione prevista per il lavoro festivo.

Analogo trattamento dovrà essere praticato agli operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia ed ai turnisti ai quali venga richiesta la prestazione di lavoro nel giorno destinato al riposo compensativo.

Art. 18.

GIORNI FESTIVI

Sono considerate festività quelle dichiarate tali dalle disposizioni di legge, e più precisamente:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

b) i giorni: 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre;

c) le seguenti feste infrasettimanali:

1) Capodanno: 1° gennaio;
2) Epifania: 6 gennaio;
3) San Giuseppe: 19 marzo;
4) Lunedì di Pasqua;
5) Ascensione;
6) Corpus Domini;
7) SS. Pietro e Paolo: 29 giugno;
8) Assunzione: 15 agosto;
9) Ognissanti: 1° novembre;
10) Immacolata Concezione: 8 dicembre;
11) S. Natale: 25 dicembre;
12) S. Stefano: 26 dicembre;
13) La ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per il trattamento economico delle festività indicate ai punti *b*) e *c*) si fa riferimento alle norme di legge 31 marzo 1954, n. 90.

Art. 19.

DEFINIZIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione è composta dai seguenti elementi:

a) minimo di paga base;

b) eventuale superminimo attribuito *ad personam*;

c) indennità di contingenza e terzo elemento ove esista;

d) per gli operai lavoranti a cottimo la percentuale minima contrattuale di cottimo o l'utile medio di cottimo.

Art. 20.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Il lavoro straordinario è quello effettuato oltre gli orari normali di cui all'art. 8 (orario di lavoro) del presente Contratto.

E' lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle 6.

E' lavoro festivo quello effettuato di domenica o nei giorni destinati al riposo compensativo oppure nelle festività nazionali.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana, a norma di legge, fermo restando quanto previsto nell'art. 17 (riposo settimanale).

L'operaio è tenuto a prestare — su richiesta della azienda — nei limiti previsti dalla legge il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione normale (paga base, indennità di contingenza) maggiorata, per i lavoranti a cottimo, della percentuale minima contrattuale di cottimo:

1) lavoro straordinario diurno . . . . . 20 %
2) lavoro notturno non compreso in turni . 25 %
3) lavoro festivo . . . . 35 %
4) lavoro straordinario notturno . . . . 40 %
5) lavoro straordinario festivo . . . . . 40 %
6) lavoro straordinario festivo notturno . . 50 %

Le percentuali di maggiorazione sopradette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Per il lavoro notturno delle donne e dei fanciulli si fa riferimento alle norme di legge.

La prestazione dei guardiani notturni qualificati tali non comporta la corresponsione della percentuale di maggiorazione prevista per il lavoro notturno.

Art. 21.

LAVORO A TURNO

L'azienda potrà stabilire dei turni di lavoro.

Gli operai dovranno prestare l'opera loro nel turno loro stabilito.

Essi potranno essere avvicendati in turni anche ad evitare che le stesse persone siano addette permanentemente ai turni di notte.

Per il lavoro eseguito in ore notturne comprese in turni periodici, non competono all'operaio le percentuali di maggiorazione previste dall'art. 20 per il lavoro notturno.

Considerato peraltro il disagio risentito dagli operai che lavorano nei suddetti turni, sulla retribuzione degli stessi sarà applicata una maggiorazione in ragione dell'8% per le ore lavorate di notte.

Restano ferme le norme previste dagli articoli 17 e 18 per quanto riguarda il riposo settimanale ed i giorni festivi.

Art. 22.

CONTEGGIO DELLA PAGA

La paga sarà effettuata secondo le consuetudini aziendali a settimana, a quattordicina, a quindicina od a mese, mediante buste od altri stampati individuali su cui saranno specificati i singoli elementi che la compongono, nonchè le eventuali trattenute che gravano su di essa.

Nel caso in cui la paga sia effettuata a quattordicina, quindicina o mese, su richiesta dell'operaio, a secondo le consuetudini aziendali, dovranno essere corrisposti congrui acconti non superiori al 90 % della retribuzione maturata.

La paga dovrà essere materialmente liquidata ai singoli periodi non oltre 7 giorni di calendario dalla data di scadenza dei periodi a cui si riferisce.

Nel caso in cui l'operaio presti la sua opera fuori dello stabilimento, l'azienda provvederà a che la paga gli venga corrisposta regolarmente come per gli altri operai, senza perdita di ore lavorative.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma ricevuta con quella indicata sulla busta paga, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'operaio entro 3 giorni da quello di paga affinchè l'azienda possa provvedere al più presto al regolamento dell'eventuale differenza.

Le differenze segnalate dopo tale periodo, saranno regolate con la paga del periodo successivo.

Art. 23.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI E DEL MATERIALE

L'operaio dovrà conservare in buono stato il materiale, le macchine, gli attrezzi, gli utensili, i disegni ed in genere tutto quanto viene a lui affidato.

L'azienda da parte sua dovrà porre l'operaio in condizioni di poter conservare quanto ha dato in consegna.

L'operaio è responsabile degli utensili che riceve con regolare consegna e risponderà delle perdite eventuali e dei danni arrecati agli utensili stessi che non derivino da uso e logorio e che siano a lui imputabili. Egli dovrà interessarsi di far segnare sul libretto di lavoro i ferri di sua proprietà.

Nessuna modifica potrà essere apportata dall'operaio agli oggetti a lui affidati senza l'autorizzazione della Direzione dell'azienda o di chi per essa.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'operaio, prima di lasciare lo stabilimento, dovrà riconsegnare tutto ciò che gli era stato affidato. Qualora non lo restituisca tutto od in parte, l'azienda tratterrà l'importo corrispondente al valore degli oggetti non riconsegnati sui compensi e sulle indennità spettanti all'operaio a qualsiasi titolo.

Qualora l'operaio lavorasse con utensili di sua proprietà, l'azienda dovrà corrispondergli una indennità di consumo ferri, la cui misura verrà concordata fra le parti direttamente interessate.

L'azienda ha sempre facoltà di sostituire con propri utensili quelli di proprietà dell'operaio e in tal caso non corrisponderà più l'indennità ferri di cui al comma precedente.

Art. 24.

RISARCIMENTO DANNI

I danni derivanti da colpa del lavoratore devono essere contestati all'interessato, appena possibile.

L'ammontare del risarcimento sarà determinato in relazione alla entità del danno arrecato ed alle circostanze in cui si è verificato.

In mancanza di accordo si seguirà la procedura stabilita dall'art. 55 (reclami e controversie).

Art. 25.

LAVORO A COTTIMO

Nel caso che l'azienda disponga il lavoro a cottimo, sia individuale che collettivo, valgono le norme di cui appresso.

Le tariffe di cottimo devono essere determinate in modo da consentire all'operaio di normale capacità ed operosità, nei periodi normalmente considerati, il conseguimento di un utile non inferiore al 10 % del minimo di paga base.

Tale condizione si presume adempiuta quando un complesso di operai lavoranti a cottimo, con la medesima tariffa di cottimo riferita alla stessa lavorazione, nei periodi sopra indicati, abbia realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 10 %.

Nel caso in cui un operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo contrattuale di cui sopra per ragioni indipendenti dalle sue capacità o volontà, il suo guadagno di cottimo verrà integrato fino al raggiungimento di detto minimo.

Agli operai interessati dovranno essere comunicate per affissione, all'inizio del lavoro, le relative tariffe di cottimo.

La liquidazione e la ripartizione dei cottimi collettivi sarà fatta dall'azienda, agli operai che vi hanno lavorato, in misura proporzionale ai rispettivi minimi di paga base ed al numero complessivo delle ore singolarmente prestate nella esecuzione del lavoro a cottimo.

L'operaio che lavora a cottimo alle dipendenze di una azienda non può assumere in proprio altri operai direttamente da lui retribuiti.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia, non avrà diritto al mantenimento dell'utile di cottimo, salvo il caso in cui restando inalterate le condizioni di lavoro l'azienda richieda il mantenimento della stessa produzione individuale.

Eventuali controversie nell'applicazione delle norme contenute nel presente articolo, saranno esaminate secondo la procedura per la risoluzione delle controversie di lavoro di cui all'art. 55.

Art. 26.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

In caso di malattia od infortunio, l'operaio non in prova, avrà diritto alla conservazione del posto senza interruzione di anzianità per un periodo massimo di sei mesi.

Trascorso tale periodo l'azienda potrà risolvere il rapporto di lavoro liquidando all'operaio le indennità previste dal presente contratto per il caso di risoluzione non ai sensi dell'art. 43 (licenziamento per mancanze).

Nel caso in cui avvenga una menomazione fisica in conseguenza di infortunio o malattia, l'azienda potrà esaminare l'opportunità di occupare l'operaio con man-

sioni adeguate alle sue nuove capacità con il salario proprio alle sue nuove mansioni.

In tal caso l'operaio conserverà l'anzianità maturata con diritto alla sola differenza fra la precedente e la nuova retribuzione, per il periodo antecedente al passaggio di categoria.

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'operaio dal medico di sua fiducia.

Per il trattamento di malattia od infortunio valgono le norme di legge e contrattuali vigenti in materia.

Art. 27.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il caso di matrimonio valgono le disposizioni di cui al Concordato interconfederale 31 maggio 1941, in base al quale all'operaio compete un congedo della durata di 8 giorni consecutivi anche non lavorativi.

Si conviene peraltro che l'assegno che in tale occasione deve essere anticipato dall'azienda all'operaio per conto dell'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale, sarà integrato dall'azienda stessa fino a raggiungere un importo globale non inferiore a 60 ore di retribuzione.

Art. 28.

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Per le operaie in stato di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge.

Art. 29.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Nel caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti.

Per l'operaio che abbia una anzianità di servizio antecedente alla chiamata non inferiore a sei mesi e semprechè l'operaio stesso non si dimetta prima dello scadere di sei mesi dal giorno in cui ha ripreso il lavoro, il periodo da lui trascorso per servizio militare di leva sarà considerato come anzianità di servizio presso la azienda ai soli effetti dell'indennità di licenziamento.

Nel caso di chiamata di leva, l'operaio è tenuto a mettersi a disposizione dell'azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare; in difetto di che l'operaio sarà considerato dimissionario.

Per i richiamati alle armi si fa riferimento alla legge 3 maggio 1955, n. 370.

Art. 30.

CARICHE SINDACALI

Agli operai che sono membri di organi direttivi nelle Organizzazioni sindacali nazionali o provinciali saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale o comunque pregiudizievoli all'andamento del lavoro.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative, dovranno essere comunicate per iscritto, dalle Organizzazioni predette tramite le Associazioni territoriali degli industriali, all'azienda cui l'operaio appartiene.

Art. 31.

ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

Agli operai che nel corso del rapporto di lavoro vengono chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali nelle Organizzazioni nazionali operaie del settore, oppure la carica di sindaco nelle Amministrazioni comunali, verrà accordata una aspettativa per un periodo minimo di 1 anno e massimo di 2 anni, senza diritto alla corresponsione della retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità a nessun effetto contrattuale.

L'aspettativa per cariche sindacali sarà accordata su richiesta scritta della Organizzazione sindacale interessata.

E' fatto obbligo agli operai cui è accordata l'aspettativa di ripresentarsi in servizio entro 7 giorni dalla data di cessazione della carica che ha determinato la aspettativa. In caso contrario il rapporto di lavoro si considererà risolto per dimissioni dell'operaio.

L'operaio che ha fruito di un periodo di aspettativa non potrà chiedere una nuova aspettativa prima di due anni dal ritorno in servizio.

Art. 32.

FERIE

L'operaio che abbia una anzianità di servizio di un anno presso l'azienda in cui è occupato, avrà diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie con la corresponsione della retribuzione giornaliera nella misura di:

12 giorni (96 ore) per gli aventi anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;

14 giorni (112 ore) per gli aventi anzianità di servizio da oltre 5 e sino a 12 anni compiuti;

15 giorni (120 ore) per gli aventi anzianità di servizio oltre gli anni 12.

Per i cottimisti la retribuzione sarà ragguagliata alla paga base maggiorata della percentuale minima contrattuale di cottimo più indennità di contingenza.

In caso di ferie collettive all'operaio che non abbia maturato un anno di servizio spetterà il godimento delle ferie in ragione di un giorno per ogni mese di servizio prestato.

Nel primo anno di assunzione l'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere all'epoca in cui le ferie vengono normalmente usufruite dagli operai dell'azienda, potrà essere ammesso al godimento delle ferie frazionate, in ragione di un dodicesimo per ogni mese intero di servizio prestato; in caso diverso le frazioni di cui sopra si aggiungeranno alle ferie dell'anno successivo.

L'epoca delle ferie sarà stabilita tenuto conto delle esigenze del servizio e dell'interesse degli operai.

Qualora per esigenze aziendali non sia possibile il godimento delle ferie annuali, verrà corrisposta all'operaio l'equivalente indennità sostitutiva.

Non è ammessa la rinuncia tacita od espressa alle ferie.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni:

a) all'operaio che abbia maturato il diritto alle ferie competerà l'indennità sostitutiva delle ferie stesse;

b) all'operaio che non abbia raggiunto il diritto alle ferie competerà l'indennità sostitutiva corrispondente ad un dodicesimo delle ferie per ogni mese di servizio prestato.

A tale effetto la frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Art. 33.

GRATIFICA NATALIZIA

Ai sensi dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, in occasione della ricorrenza del Natale sarà corrisposta agli operai una gratifica natalizia nella misura di 200 ore di retribuzione.

Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle quattro ultime settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, all'operaio saranno concessi tanti dodicesimi della gratifica natalizia, per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

Art. 34.

TRASFERTE

Agli operai temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori della circoscrizione del Comune ove ha sede lo stabilimento presso il quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio nei limiti della normalità, liquidate in base a nota documentata, salvo accordi forfettari tra le parti interessate, nei limiti della normalità.

Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di 8 ore giornaliere.

Art. 35.

TRASFERIMENTI

All'operaio che venga trasferito da uno stabilimento ad altro della stessa azienda, situato in diversa località e sempre che tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, sarà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda, delle spese di trasporto per sè e per i familiari, conviventi a carico, che con lui si trasferiscono, nonchè per le masserizie.

Limitatamente all'operaio l'azienda riconoscerà una speciale indennità di trasferimento, nella misura di 100 ore di retribuzione di fatto se celibe e di 200 ore se con familiari a carico.

Tale indennità sarà ridotta alla metà se l'azienda provvede a procurare la disponibilità di un alloggio nel luogo di destinazione.

L'operaio ha inoltre diritto al rimborso delle eventuali spese effettivamente sopportate per anticipata risoluzione del contratto di affitto, se dovute, per il massimo comunque di 3 mesi.

Nel caso in cui l'operaio non accetti il trasferimento il rapporto di lavoro potrà essere risolto, previa però corresponsione della indennità prevista dall'art. 45 (indennità di anzianità).

Se il luogo di destinazione si trova in zona riconosciuta malarica, accertati i motivi di salute che impediscono all'operaio di trasferirsi in detta zona, il mancato raggiungimento della sede, non potrà in tal caso costituire motivo di licenziamento.

Art. 36.

MENSE

Per le mense aziendali o indennità sostitutiva, si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti.

Art. 37.

ASSENZE

Tutte le assenze debbono essere giustificate entro il giorno successivo, salvo i casi di provata impossibilità.

Ogni assenza ingiustificata potrà essere punita ai sensi dell'art. 42.

Art. 38.

INTERRUZIONE DI ANZIANITÀ

Le assenze per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, chiamata e richiamo alle armi, nei limiti previsti dai rispettivi articoli per la conservazione del posto, nonchè le assenze giustificate ed i brevi permessi non interrompono l'anzianità di servizio agli effetti del presente Contratto.

Art. 39.

VISITE D'INVENTARIO

Nessun operaio potrà rifiutarsi a qualsiasi visita di inventario che, per ordine della ditta, venisse fatta agli oggetti affidatigli e neppure ad eventuali visite personali anche all'uscita dello stabilimento.

Art. 40.

REGOLAMENTO INTERNO DI AZIENDA

Il regolamento interno di azienda non dovrà contenere norme in contrasto con quelle previste dal presente Contratto.

Art. 41.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni al presente Contratto ed alle altre norme potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con i seguenti provvedimenti:

1) richiamo verbale o scritto;

2) multa fino all'importo di tre ore di retribuzione;

3) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni;

4) licenziamento ai sensi dell'art. 43.

I provvedimenti disciplinari adottati nei confronti dell'operaio dovranno essere portati a conoscenza dell'interessato.

Art. 42.

MULTE E SOSPENSIONI

Incorre nel provvedimento della multa o della sospensione il lavoratore che:

a) non si presenti al lavoro senza giustificato motivo;

b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza regolare permesso o giustificato motivo;

c) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute (semprechè nella mancanza non si riscontri una insubordinazione) o lo esegua con negligenza;

d) arrechi per distrazione lievi danni al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione od occulti scarti di lavorazione;

e) non avverta il superiore diretto dei guasti o dell'irregolarità di funzionamento delle macchine a lui affidate o a cui è adibito;

f) sia trovato addormentato;

g) in qualunque modo trasgredisca le norme del presente Contratto di lavoro e dei regolamenti interni o commetta mancanze che apportino pregiudizi alla disciplina, alla morale e all'igiene e che non siano passibili di licenziamento ai sensi dell'art. 43.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe per motivi disciplinari sarà devoluto alle Istituzioni assistenziali e previdenziali interne o in mancanza di queste alla Cassa Mutua di Malattia.

Art. 43.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

L'azienda potrà procedere al licenziamento senza preavviso nè indennità nei seguenti casi:

1) insubordinazione verso i superiori e gravi offese verso i compagni di lavoro;

2) reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive o per i quali, data la loro natura, si renda impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;

3) rissa nell'interno dello stabilimento, furto, frodi e danneggiamenti volontari o con colpa grave di materiali di stabilimento o di materiali di lavorazione;

4) recidiva in una qualunque mancanza che abbia dato luogo a più sospensioni;

5) atti colposi che possono compromettere la stabilità delle opere anche provvisionali, la sicurezza dello stabilimento e la incolumità del personale o del pubblico;

6) trafugamento di schizzi, di utensili o di altri oggetti di proprietà dell'azienda;

7) lavorazione e costruzione nell'interno dello stabilimento senza l'autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi;

8) abbandono ingiustificato del posto da parte del guardiano o custode dello stabilimento;

9) assenza ingiustificata per 4 giorni di seguito o per 4 volte in uno dei giorni successivi al festivo nel periodo di un anno.

Art. 44.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova, attuato non ai sensi dell'art. 43 (licenziamento per mancanze) o le sue dimissioni potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

sei giorni lavorativi (48 ore) per anzianità di servizio da 1 a 8 anni compiuti;

otto giorni lavorativi (64 ore) per anzianità di servizio oltre gli 8 anni compiuti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza del predetto termine, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della normale retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'operaio un importo corrispondente alla normale retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato o non compiuto.

L'azienda può esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro corrispondendo la normale retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

Il periodo di preavviso non può essere considerato come ferie.

Art. 45.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

All'operaio licenziato non ai sensi dell'art. 43 sarà corrisposta per ogni anno compiuto di anzianità ininterrotta presso l'azienda una indennità nella seguente misura:

a) giorni 5 (40 ore) di retribuzione dal 1° al 5° anno compiuto;

b) giorni 7 (56 ore) di retribuzione dal 6° al 10° anno compiuto;

c) giorni 9 (72 ore) di retribuzione dall'11° al 15° anno compiuto;

d) giorni 11 (88 ore) di retribuzione oltre il 15° anno compiuto.

Trascorso il primo anno di anzianità di servizio presso l'azienda, per la liquidazione di tale indennità le frazioni di anno si computeranno in dodicesimi con la esclusione delle frazioni di mese.

Le indennità di cui sopra non verranno corrisposte per l'anzianità maturata precedentemente al 1° gennaio 1952; detta anzianità sarà però utile per il calcolo delle

maggiori indennità di cui sopra per il periodo di servizio successivo alla anzidetta data del 1° gennaio 1952.

L'anzianità precedente al 1° gennaio 1952 verrà liquidata in base a quanto previsto dall'art. 28 del Contratto di lavoro 10 giugno 1937.

Per le aziende che interrompono totalmente il lavoro o riducono parzialmente la loro normale attività non consentendo agli operai di raggiungere l'anzianità minima di un anno necessaria ai fini della maturazione del diritto alla indennità di licenziamento, questa sarà corrisposta anche per l'anzianità inferiore all'anno. Essa sarà pari a tanti dodicesimi di quattro giorni di retribuzione quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

La misura dell'indennità di cui al presente articolo si determina suddividendo l'anzianità complessiva dell'operaio per ognuno degli scaglioni rispettivamente indicati dai comma 1 e 3 od attribuendo separatamente a ciascun gruppo di anni il numero di giornate fissate per lo scaglione relativo.

Con l'adozione delle misure progressive attribuite ai singoli scaglioni si è inteso attenersi al principio di proporzionalità sancito dall'art. 2120 del c. c. mediamente favorendo le anzianità più elevate.

Art. 46.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

All'operaio dimissionario sarà corrisposta la sotto indicata percentuale dell'indennità di licenziamento di cui all'art. 45.

50 % per gli aventi anzianità da 1 ai 6 anni compiuti;

75 % per gli aventi anzianità da oltre 6 e fino ai 12 anni compiuti;

100 % per gli aventi anzianità oltre i 12 anni compiuti.

L'intera indennità sarà corrisposta a chi si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, ovvero del 55° anno di età, se donna, come pure alle operaie dimissionarie a causa di matrimonio (con le modalità di cui all'art. 11 del Contratto nazionale di lavoro 31 maggio 1941), di gravidanza e di puerperio (in conformità alle norme della legge 26 giugno 1950, n. 860) ed ai dimissionari per infortunio sul lavoro o per malattia professionale, quando sia trascorso il periodo di conservazione obbligatoria del posto di cui all'art. 26.

Art. 47.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE DECESSO DELL'OPERAIO IN TRASFERTA

In caso di morte dell'operaio le indennità di cui agli articoli 44 e 45 (preavviso-licenziamento) saranno corrisposte giusta le disposizioni previste nell'art. 2122 Codice civile.

In caso di morte conseguente a malattia dell'operaio che si trovi in trasferta, l'azienda assumerà a suo carico le spese di trasporto della salma al comune di residenza.

Art. 48.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni Interne e dei Delegati di Impresa, si richiama la disciplina interconfederale vigente in materia.

Art. 49.

TRAPASSO, TRASFORMAZIONE, FALLIMENTO E CESSAZIONE DELL'AZIENDA

Il trapasso o trasferimento dell'azienda non risolve il rapporto di lavoro e l'operaio ad essa addetto conserva i suoi diritti e i suoi obblighi nei confronti del nuovo titolare, salvo che il cedente non provveda all'integrale liquidazione dell'operaio stesso.

La trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, intendendosi per tale il mutamento integrale del genere di produzione, non risolve il contratto di lavoro e l'operaio conserva i suoi diritti ed i suoi obblighi nei confronti dell'azienda stessa, salvo che questa non provveda all'integrale liquidazione dell'operaio.

In caso di fallimento seguito da licenziamento dell'operaio od in caso di cessazione dell'azienda, l'operaio avrà diritto, oltre che al normale preavviso, all'indennità di licenziamento ed a quant'altro gli compete in base al presente Contratto.

Art. 50.

IGIENE SUL LAVORO E PREVENZIONE INFORTUNI

Per l'igiene sul lavoro e la prevenzione infortuni si fa riferimento al regolamento generale e ai regolamenti speciali che contemplano tale materia, le cui norme devono essere strettamente osservate.

In particolare, per quanto concerne l'approvvigionamento di acqua potabile, l'istituzione di bagni e docce, l'installazione di spogliatoi e la fornitura di mezzi previsti per la protezione fisica dell'operaio, si fa riferimento agli artt. 19, 25, 28 e 38 del Regolamento generale per l'igiene del lavoro.

Art. 51.

PREVIDENZE SOCIALI

L'azienda provvederà alle previdenze di legge attualmente in vigore a favore degli operai, nonchè a quelle che venissero eventualmente istituite in seguito.

Art. 52.

PRONTO SOCCORSO

Le parti si richiamano alle disposizioni di legge e di regolamento in materia, che dovranno essere rigorosamente osservate.

In caso di infortunio sul lavoro, anche quando l'infortunio consenta la continuazione dell'attività lavora-

tiva, l'operaio dovrà immediatamente avvertire il proprio superiore diretto il quale provvederà a che vengano prestate le cure di pronto soccorso.

Quando l'infortunio sul lavoro accade all'operaio comandato fuori stabilimento, la denuncia verrà estesa al più vicino posto di soccorso, producendo le dovute testimonianze.

Il materiale sanitario in dotazione agli stabilimenti sarà dato in consegna ad un elemento scelto fra quelli aventi maggiori attitudini, che, all'occorrenza, sarà incaricato di prestare il pronto soccorso. Al medesimo sarà fornito il testo delle istruzioni per l'uso del materiale sanitario.

Art. 53.

ACCORDI INTERCONFEDERALI

Tutti gli accordi interconfederali, anche se non esplicitamente richiamati, si considerano parte integrante del presente Contratto dove questo non disponga espressamente.

Art. 54.

ABROGAZIONE DEI PRECEDENTI CONTRATTI - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Il presente Contratto annulla e sostituisce, dalla data della sua applicazione, i contratti preesistenti per le categorie di operai cui si riferisce la regolamentazione del Contratto stesso.

Le disposizioni di cui al presente Contratto, nell'ambito di ciascuno degli istituti stessi sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Le parti si danno reciprocamente atto che stipulando il presente Contratto non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli già acquisite dall'operaio.

Per quanto non regolato dal presente Contratto valgono le norme di legge e gli accordi interconfederali.

Art. 55.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta per esperimentare il tentativo di conciliazione, alle locali competenti Associazioni Sindacali degli Industriali e dei Lavoratori e, in caso di mancato accordo, prima di adire l'autorità giudiziaria, alle competenti Associazioni Sindacali centrali.

Art. 56.

MINIMI SALARIALI NAZIONALI

I minimi tabellari, per ciascuna categoria di operai e per le varie zone, sono fissati nelle tabelle allegate che fanno parte integrante a tutti gli effetti della presente regolamentazione.

Art. 57.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° luglio 1959 ed avrà durata fino al 30 settembre 1961 intendendosi successivamente a tale data tacitamente rinnovato di anno in anno salvo disdetta da una delle parti due mesi prima della sua scadenza, con lettera raccomandata con R. R.

Dichiarazione a verbale.

Qualora le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto e le loro organizzazioni periferiche dovessero stipulare, per il settore dei manufatti in cemento, contratti di lavoro contenenti condizioni normative meno onerose, queste s'intenderanno estese alle aziende che applicano il presente contratto, previa comunicazione da parte delle Associazioni degli industriali stipulanti il presente contratto, alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

OPERAI ADDETTI AI MANUFATTI IN CEMENTO IN GENERE, ESCLUSO LA LAVORAZIONE DELLE PIASTRELLE

UOMINI - *Paga minima oraria*

ZONE	OPERAIO SPECIALIZZATO			OPERAIO QUALIFICATO				MANOVALE SPECIALIZZATO				MANOVALE COMUNE			
	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni
ZONA 0															
Milano . .	188,55	183,30	162,25	169,25	164,30	144,30	119,35	160,25	149,60	118,05	92,95	150,35	140,40	111 —	77,10
Torino . .	184,40	179,25	158,65	165,60	160,75	141,15	116,80	156,75	146,35	115,45	90,90	147,05	137,35	108,55	75,45
Genova . .	182,80	177,65	157,25	164,10	159,30	139,90	115,75	155,35	145 —	114,40	90,10	145,75	136,15	107,55	74,80
ZONA I															
Como, Firenze, Roma	181,95	176,85	156,55	163,35	158,55	139,25	115,20	154,65	144,40	113,90	89,70	145,05	135,50	107,10	74,45
Situazione extra: Vareso . . .	183,95	178,80	158,25	165,15	160,30	140,85	116,45	156,35	145,95	115,15	90,70	146,70	137 —	108,25	75,25
ZONA II:															
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	175,30	170,45	150,85	157,40	152,80	134,20	111 —	149 —	139,10	109,75	86,40	139,80	130,55	103,20	71,75
Situazione extra															
Crema	186,70	181,45	160,60	167,65	162,75	142,95	118,20	158,70	148,10	116,90	92 —	148,85	139,05	109,90	76,40
Sondrio	180,85	175,75	155,55	162,35	157,60	138,40	114,45	153,70	143,50	113,20	89,10	144,15	134,65	106,40	73,95
Trieste	176,65	171,70	151,95	158,60	154 —	135,25	111,85	150,20	140,15	110,55	87,05	140,85	131,55	103,95	72,25
Verbania	178,35	173,40	153,45	160,15	155,45	136,50	112,95	151,60	141,55	111,65	87,90	142,20	132,80	104,95	72,95
ZONA III:															
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	172 —	167,20	148 —	154,45	149,90	131,65	108,95	146,20	136,45	107,65	84,75	137,15	128,15	101,25	70,35
Situazione extra: Biella	184 —	178,90	158,30	165,20	160,35	140,85	116,50	156,40	146 —	115,20	90,70	146,75	137,05	108,30	75,25
ZONA IV:															
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	169,50	164,80	145,85	151,85	147,45	129,50	107,15	143,70	134,10	105,80	83,30	134,50	125,65	99,30	69,05
ZONA V:															
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	165,85	161,20	142,70	148,05	143,75	126,25	104,40	139,75	130,40	102,90	81 —	130,55	121,95	96,35	67 —
ZONA VI															
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	164,15	159,55	141,25	146,60	142,25	124,95	103,35	138,30	129,10	101,85	80,20	129,25	120,75	95,35	66,30
ZONA VII:															
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	160,40	155,95	138,05	143,20	139 —	122,05	100,95	135,05	126 —	99,45	78,30	125,80	117,55	92,90	64,55
ZONA VIII															
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	157,10	152,70	135,15	140,20	136,10	119,55	98,85	132,20	123,40	97,30	76,65	123,15	115,05	90,95	63,20
Situazione extra: Valdarno	162,50	158 —	139,85	145,05	140,80	123,65	102,30	136,90	127,75	100,80	79,35	127,45	119,05	94,05	65,40
ZONA IX															
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	151,45	147,15	130,30	133,35	129,85	114,10	94,35	126,05	117,70	92,85	73,10	117,35	109,65	86,60	60,25
Situazione extra: Ascoli Piceno	152,60	148,35	131,30	134,85	130,85	114,95	95,10	127 —	118,60	93,60	73,65	118,25	110,45	87,30	60,70
ZONA X:															
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	146,45	142,30	125,95	129,55	125,75	110,45	91,35	121,65	113,55	89,55	70,55	112,60	105,20	83,15	57,80
ZONA XI:															
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	141,25	137,35	121,60	124,95	121,35	106,55	88,15	117,35	109,55	86,45	68,05	108,65	101,50	80,25	55,75
ZONA XII:															
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	133,70	130,05	115,10	118,30	114,85	100,85	83,45	111,10	103,70	81,80	64,40	102,85	96,10	75,90	52,80

OPERAI ADDETTI AI MANUFATTI IN CEMENTO IN GENERE, ESCLUSO LA LAVORAZIONE DELLE PIASTRELLE

DONNE - *Paga minima oraria*

ZONE	1ª CATEGORIA				2ª CATEGORIA				3ª CATEGORIA			
	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni
ZONA 0:												
Milano	142,20	119,10	112,15	97,20	134,55	112,80	100 —	86,05	126,30	106,30	94,90	75,95
Torino	139,10	116,45	109,70	97,05	131,60	110,30	97,80	85,05	123,55	103,95	92,80	74,25
Genova	137,90	115,40	108,70	96,20	130,45	109,30	96,95	84,25	122,45	103,05	92 —	73,65
ZONA I:												
Como, Firenze, Roma	137,25	114,90	108,25	95,75	129,85	108,80	96,50	83,85	121,85	102,60	91,55	73,25
Situazione extra:												
Varese	138,80	116,15	109,45	96,80	131,30	110,05	97,55	84,75	123,20	103,70	92,60	74,10
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	132,25	110,70	104,30	92,25	125,10	104,85	93 —	80,80	117,40	98,85	88,25	70,65
Situazione extra:												
Crema	140,85	117,90	111,10	98,25	133,25	111,65	99 —	86,10	125,05	105,30	93,95	75,20
Sondrio	136,40	114,20	107,55	95,15	129,05	108,15	95,90	83,35	121,10	101,95	91 —	72,85
Trieste	133,25	111,55	105,10	93 —	126,05	105,65	93,70	81,45	118,30	99,60	88,90	71,15
Verbania	134,55	112,60	106,10	93,90	127,30	106,65	94,60	82,25	119,50	100,55	89,75	71,85
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	129,75	108,65	102,35	90,50	122,75	102,85	91,20	79,30	115,20	97	86,55	69,25
Situazione extra:												
Biella	138,80	116,20	109,45	96,85	131,35	110,05	97,60	84,80	123,30	103,75	92,60	74,10
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	127,60	106,80	100,65	89,05	120,65	101,05	89,60	77,90	113 —	95,10	84,85	67,95
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	124,40	104,15	98,10	86,75	117,30	98,35	87,15	75,75	109,65	92,30	82,40	65,95
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	123,10	103,15	97,10	85,95	116,10	97,30	86,30	75 —	108,55	91,40	81,55	65,30
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	120,30	100,70	94,90	83,95	113,35	95 —	84,25	73,20	105,70	89 —	79,40	63,55
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara. Salerno, Taranto, Terni	117,80	98,60	92,90	82,20	111 —	93 —	82,45	71,70	103,50	87,10	77,75	62,25
Situazione extra:												
Valdarno	121,85	102 —	96,10	85,05	114,90	96,30	85,40	74,20	107,10	90,10	80,45	64,35
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	112,40	94,10	88,65	78,45	105,85	88,75	78,65	68,35	98,60	83 —	74,05	59,30
Situazione extra:												
Ascoli Piceno	113,30	94,35	89,35	79 —	106,65	89,40	79,30	68,90	99,40	83,60	74,65	59,75
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	108,85	91,10	85,80	75,95	102,10	85,60	75,90	66 —	94,65	79,65	71,10	56,90
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	105,50	87,95	82,80	73,25	98,55	82,60	73,20	63,65	91,30	70,85	68,60	54,90
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	99,40	83,25	78,40	69,35	93,30	78,20	69,30	60,25	86,40	72,75	64,95	51,95

OPERAI ADDETTI ALLA LAVORAZIONE DELLE PIASTRELLE

UOMINI - *Paga minima oraria*

ZONE	Operaio specializzato			Operaio qualificato				Manovale specializzato				Manovale comune			
	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni
ZONA 0:															
Milano	185,85	180,70	159,95	166,85	162 —	142,25	117,70	158 —	147,45	116,40	91,60	148,20	138,40	109,40	76 —
Torino	181,80	176,70	156,40	163,25	158,45	139,15	115,15	154,55	144,25	113,85	89,60	145 —	135,40	107 —	74,35
Genova	180,20	175,15	155 —	161,75	157,05	137,90	114,10	153,15	142,95	112,80	88,80	143,70	134,20	106,05	73,75
ZONA I															
Como, Firenze, Roma	170,35	174,35	154,35	161,05	156,30	137,30	113,55	152,45	142,30	112,25	88,40	143 —	133,60	105,55	73,35
Situazione extra: Varese	181,30	176,30	156,—	162,80	158,05	138,85	114,80	154,15	143,90	113,50	89,40	144,60	135,05	106,70	74,20
ZONA II															
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	172,80	168 —	148,70	155,15	150,65	132,80	109,40	146,90	137,10	108,20	85,20	137,80	128,70	101,70	70,70
Situazione extra															
Crema	184,05	173,90	158,35	165,25	160,40	140,90	116,55	156,45	146 —	115,25	90,70	146,75	137,05	108,30	75,30
Sondrio	178,25	173,25	153,35	160,05	155,40	136,45	112,85	151,55	141,45	111,60	87,85	142,10	132,75	104,90	72,90
Trieste	174,15	169,25	149,80	156,35	151,80	133,35	110,25	148,05	138,15	109 —	85,80	138,85	129,70	102,50	71,25
Verbania	175,80	170,90	151,25	157,85	153,25	134,60	111,35	149,45	139,50	110,10	86,65	140,20	130,95	103,50	71,00
ZONA III:															
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	169,55	164,85	145,90	152,25	147,80	129,80	107,40	144,15	134,50	106,15	83,55	135,20	126,30	99,80	69,35
Situazione extra. Biella	181,40	176,35	156,05	162,85	158,10	138,85	114,85	154,20	143,95	113,55	89,40	144,65	135,10	106,75	74,20
ZONA IV:															
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	167,10	162,45	143,80	149,70	145,35	127,65	105,60	141,65	132,20	104,30	82,10	132,60	123,85	97,85	68,05
ZONA V:															
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	163,50	158,90	140,65	145,95	141,70	124,45	102,90	137,75	128,55	101,45	79,85	128,70	120,20	95 —	66,05
ZONA VI:															
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	161,80	157,30	139,25	144,50	140,25	123,20	101,85	136,35	127,25	100,40	79,05	127,40	119,05	94 —	65,35
ZONA VII:															
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	158,15	153,70	136,10	141,20	137 —	120,35	99,55	133,10	124,25	98 —	77,15	124 —	115,85	91,55	63,65
ZONA VIII:															
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	154,85	150,55	133,20	138,20	134,15	117,85	97,45	130,30	121,65	95,95	75,55	121,40	113,40	89,65	62,30
Situazione extra: Valdarno	160,20	155,75	137,85	143 —	138,80	121,90	100,85	134,95	125,95	99,35	78,20	125,65	117,35	92,70	64,50
ZONA IX:															
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	149,30	145,10	128,45	131,90	128 —	112,50	93,05	124,30	116 —	91,50	72,05	115,70	108,10	85,40	59,40
Situazione extra: Ascoli Piceno	150,45	146,20	129,45	132,90	129 —	113,30	93,75	125,20	116,90	92,25	72,60	116,60	108,90	86,05	59,85
ZONA X:															
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	144,35	140,30	124,20	127,70	123,95	108,90	90,05	119,90	111,95	88,30	69,50	111 —	103,70	81,95	57 —
ZONA XI:															
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	139,25	135,40	119,85	123,20	119,60	105,05	86,90	115,70	108 —	85,25	67,10	107,10	100,05	79,10	54,95
ZONA XII:															
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	131,80	128,20	113,45	116,65	118,20	99,40	82,25	109,50	102,25	80,65	63,50	101,40	94,75	74,85	52,05

OPERAI ADDETTI ALLA LAVORAZIONE DELLE PIASTRELLE

DONNE - *Paga minima oraria*

ZONE	1ª Categoria				2ª Categoria				3ª Categoria			
	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni
ZONA 0:												
Milano	140,20	117,40	110,55	97,30	132,65	111,20	98,60	85,70	124,50	104,80	93,55	74,90
Torino	137,10	114,80	108,15	95,70	129,75	108,75	96,40	83,80	121,80	102,50	91,45	73,20
Genova	135,95	113,80	107,15	94,35	128,60	107,75	95,60	83,05	120,70	101,60	90,70	72,60
ZONA I:												
Como, Firenze, Roma	135,30	113,25	106,70	94,40	128 —	107,30	95,10	82,70	120,10	101,15	90,25	72,25
Situazione extra: Varese	136,80	114,50	107,90	95,40	129,45	108,45	96,15	83,55	121,45	102,25	91,25	73,05
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	130,35	109,15	102,80	90,95	123,35	103,40	91,70	79,65	115,75	97,45	87 —	69,65
Situazione extra:												
Crema	138,85	116,20	109,50	96,90	131,35	110,10	97,60	84,85	123,30	103,80	92,60	74,15
Sondrio	134,45	112,60	106,05	93,80	127,20	106,60	94,55	82,15	119,40	100,50	89,70	71,80
Trieste	131,35	109,90	103,60	91,70	124,30	104,15	92,35	80,30	116,65	98,20	87,60	70,15
Verbania	132,65	111 —	104,55	92,55	125,50	105,15	93,25	81,05	117,80	99,10	88,45	70,80
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	127,90	107,10	100,90	89,25	121 —	101,40	89,90	78,15	113,55	95,65	85,35	68,30
Situazione extra: Biella	136,80	114,55	107,90	95,45	129,50	108,45	96,20	83,60	121,50	102,30	91,25	73,05
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	125,80	105,30	99,20	87,80	118,90	99,65	88,35	76,80	111,40	93,75	83,65	67 —
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	122,60	102,65	96,70	85,55	115,65	96,95	85,90	74,65	108,10	91 —	81,20	65 —
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	121,35	101,65	95,75	84,70	114,45	95,95	85,05	73,95	107 —	90,10	80,40	64,40
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	118,60	99,25	93,55	82,75	111,75	93,65	83,05	72,20	104,20	87,70	78,25	62,65
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	116,10	97,20	91,55	8[illegible] —	109,40	91,70	81,30	70,65	102 —	85,85	76,65	61,35
Situazione extra: Valdarno	120,10	100,55	94,75	83,80	113,25	94,95	84,20	73,15	105,55	88,80	79,30	63,45
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	110,80	92,75	87,40	77,30	104,35	87,45	77,55	67,40	97,20	81,80	73 —	58,45
Situazione extra: Ascoli Piceno	111,70	93,50	88,10	77,90	105,15	88,15	78,15	67,90	97,95	82,40	73,60	58,90
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	107,30	89,80	84,60	74,90	100,65	84,40	74,85	65,05	93,30	78,50	70,10	56,10
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	103,55	86,70	81,65	72,25	97,15	81,45	72,20	62,75	90 —	75,75	67,60	54,15
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	97,95	82,05	77,25	68,40	92 —	77,05	68,35	59,40	85,20	71,70	64 —	51,20

Visti il contratto e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
ZACCAGNINI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 24 LUGLIO 1959 PER GLI IMPIEGATI ADDETTI ALLE AZIENDE PRODUTTRICI DEI MANUFATTI IN CEMENTO

In Firenze, addì 24 luglio 1959.

tra

l'Associazione Nazionale fra i Produttori di Manufatti in Cemento, rappresentata dal proprio Presidente *ing. Angelo Gardenghi,* assistito dai sigg.: *commendatore Ovidio Vignoni, ing. Gianni Vignoni, ingegnere Alarico Gorgosalice, ing. Valerio Avogadro, comm. Giuseppe Antinucci, ing. Ezio Micheloni, ragioniere Aldo Fumagalli, ing. Annibale Apreda, dottore Blasco Roxas, conte Nicolò Donà Dalle Rose, avvocato Palomba, rag. Umberto Rosanelli dott. Guido Gelmi, cav. Antoniazzi* e dal Segretario dell'Associazione stessa;

e

la Federazione Italiana Lavoratori del Legno, Edilizia e Industrie Affini (*F.I.L.L.E.A.*), rappresentata dal suo Segretario Generale *dott. Elio Capodaglio,* dai Segretari sigg.: *Arvedo Forni, Carlo Cerri* e *Giorgio Guerri,* con la partecipazione dei sigg. *Gastone Materassi* e *Cesare Martinelli,* con l'assistenza della Confederazione Generale del Lavoro (*C.G.I.L.*), nelle persone degli *on.li Vittorio Foa* e *Luciano Romagnoli* e del sig. *Eugenio Guidi;*

e

la Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini (*F.I.L.C.A.*), *rappresentata* dal Segretario Generale sig. *Stelvio Ravizza* e dai Segretari Nazionali signori: *Alfredo Messere* e *Luigi Sbarra,* con la partecipazione dei sigg.: *Piero Russo* e *Nino Bonilauri* con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (*C.I.S.L.*), nelle persone del *dott. Paolo Cavezzali, Segretario Confederale,* e sig. *Mario Pinna;*

e

la Federazione Nazionale Edili, Affini e del Legno (*Fe.N.E.A.L.*), rappresentata dal Segretario Nazionale *dott. Giordano Gattamorta* e dal *dott. Natale Petitti* della Segreteria Nazionale, con la partecipazione dei sigg.: *Franco Rossi* e *Antonio Di Nuzzo,* con l'assistenza dell'Unione Italiana del Lavoro (*U.I.L.*), nella persona del sig. *Raffaele Vanni,* Segretario Confederale;

Addì 24 luglio 1959.

tra

l'Associazione Nazionale fra i Produttori di Manufatti in Cemento rappresentata dal proprio Presidente *dott. ing. Angelo Gardenghi,* assistito dal Segretario dell'Associazione stessa;

e

la Federazione Nazionale Lavoratori dell'Edilizia ed Affini (*C.I.S.N.A.L.*), rappresentata per delega dal sig. *Bruno Scheggi* delegato confederale per l'Alta Italia;

è stato stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per tutte le aziende produttrici di manufatti in cemento e per gli impiegati da esse dipendenti.

Art. 1.

ASSUNZIONE

Gli impiegati devono essere assunti secondo le norme di legge.

Il rapporto di impiego si costituisce con la lettera di assunzione nella quale l'azienda deve specificare:

la data di assunzione;

la categoria cui l'impiegato viene assegnato e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

la durata dell'eventuale periodo di prova;

la prefissione del termine in caso di assunzione a tempo determinato;

il trattamento iniziale.

Art. 2.

DOCUMENTI

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

la carta di identità o altro documento equipollente;

il libretto di lavoro;

i documenti atti a comprovare l'eventuale diritto agli assegni familiari;

la tessera per le assicurazioni sociali obbligatorie ed il libretto personale;

i documenti comprovanti il diritto all'assistenza malattia.

Nel corso del rapporto di lavoro l'impiegato deve documentare ogni variazione agli effetti del suo diritto agli assegni familiari.

L'azienda deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

L'impiegato è tenuto a dichiarare all'azienda la sua residenza ed il suo domicilio ed a notificarne i successivi cambiamenti.

Cessato il rapporto di lavoro, l'azienda deve restituire all'impiegato che ne rilascierà ricevuta, tutti i documenti di sua spettanza.

Per quanto riguarda il libretto di lavoro si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Art 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 5 mesi per gli impiegati di 1ª categoria, a 4 mesi per gli impiegati di 2ª categoria e a 2 mesi per quelli di 3ª categoria.

Tale periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione.

Non sono ammesse nè la protrazione, nè la rinnovazione del periodo di prova.

La malattia sospende il periodo di prova purchè non abbia una durata superiore al periodo di prova stesso; nel caso invece di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, il periodo di prova resta sospeso fino alla guarigione clinica.

Salvo quanto diversamente disposto dal presente contratto, nel corso del periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dal contratto stesso. La risoluzione del rapporto può essere richiesta da ciascuna delle parti in qualsiasi momento, senza preavviso nè indennità.

L'impiegato che, in epoca precedente di non oltre un anno, abbia prestato servizio nella stessa azienda con le stesse mansioni per le quali viene assunto è esonerato dal periodo di prova.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato, si intenderà confermato in servizio con anzianità dalla data di inizio del periodo di prova stesso.

Art. 4.

CATEGORIE E QUALIFICHE

L'assegnazione delle categorie e delle relative qualifiche è fatta in base ai seguenti criteri:

Impiegati di 1ª *categoria* (tecnici o amministrativi). — Appartengono alla 1ª categoria gli impiegati di concetto di ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, con funzioni direttive o che richiedono una specifica preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali impartite dal titolare o dai dirigenti dell'azienda.

Impiegati di 2ª *categoria* (tecnici o amministrativi). — Appartengono alla 2ª categoria gli impiegati di ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, che assolvono mansioni di concetto.

Impiegati di 3ª *categoria* (tecnici o amministrativi):

Gruppo A): appartengono alla 3ª categoria, gruppo A), gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, aventi mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale.

Gruppo B): appartengono alla 3ª categoria, gruppo B), gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, aventi mansioni che non richiedono in modo particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio (accordi interconfederali 30 marzo 1946 e 23 maggio 1946).

Resta fermo che l'assegnazione degli impiegati alle diverse categorie e gruppi deve essere effettuata in base alle mansioni degli stessi in concreto esercitate, indipendentemente dalle denominazioni usate dalle parti.

Art. 5.

TRATTAMENTO LAUREATI O DIPLOMATI

I laureati non possono essere assegnati a categoria inferiore alla seconda ed i diplomati non possono essere assegnati a categoria inferiore alla terza *a*), semprechè siano adibiti a mansioni inerenti al loro titolo di studio.

Il titolo di studio deve essere documentato all'atto dell'assunzione o del conseguimento.

Art. 6.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico nè un mutamento sostanziale alla sua posizione.

All'impiegato destinato temporaneamente a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, deve essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico goduto e quello minimo contrattuale nella predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di 5 mesi continuativi nel disimpegno di mansioni di 1ª categoria e di 3 mesi nel disimpegno di mansioni delle altre categorie, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti nella categoria superiore.

Tuttavia agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni nella categoria superiore e presso la medesima azienda può essere effettuato anche non continuativamente. In tale caso la somma dei singoli periodi, agli effètti del passaggio a categoria superiore, deve raggiungere, entro un periodo di tre anni, rispettivamente 6 mesi nel disimpegno di mansioni di 1ª categoria e 4 mesi nel disimpegno di mansioni di altra categoria.

La esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro impiegato assente per malattia, infortunio, ferie, servizio militare, aspettativa, ecc. non dà luogo al passaggio di categoria, salvo il caso della mancata riammissione dell'impiegato sostituito nelle sue precedenti mansioni.

Art. 7.

PASSAGGIO DA OPERAIO AD IMPIEGATO

In caso di passaggio dell'operaio alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, l'operaio ha diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto « ex novo » con la nuova qualifica e con il riconoscimento inoltre agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento, di una anzianità convenzionale quale impiegato, pari a 6 mesi per ogni due anni di anzianità con la qualifica di operaio.

In ogni caso l'impiegato ha diritto a conservare il trattamento economico goduto da operaio, qualora tale trattamento risulti superiore a quello derivante dalla applicazione del presente contratto.

Art. 8.

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione dell'impiegato è costituita dai seguenti elementi:

a) stipendio (minimo contrattuale, aumenti periodici di anzianità, eventuali aumenti di merito, eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);

b) indennità di contingenza;

c) eventuali indennità continuative e di ammontare determinato;

c) 13ª mensilità.

L'impiegato può anche essere remunerato, in tutto o in parte, con provvigioni, con compartecipazione agli utili nonchè con premi di produzione ed in tali casi gli sarà garantito, come media annuale, il minimo di retribuzione in vigore nella località ove avviene la prestazione del lavoro a seconda del mezzo e dell'età dello impiegato nonchè del grado e della categoria di appartenenza dello stesso. In questi casi la retribuzione da corrispondersi mensilmente all'impiegato non potrà essere comunque inferiore all'importo del complesso degli elementi retributivi di cui ai punti *a*), *b*), *c*) del primo comma del presente articolo.

Per trattamento retributivo complessivo mensile si intende la dodicesima parte dell'ammontare globale degli elementi retributivi di cui ai precedenti comma del presente articolo corrisposti di fatto o comunque spettanti all'impiegato nel corso dell'anno.

Per retribuzione si intende il complesso degli elementi costitutivi della retribuzione di cui ai punti *a*), *b*) e *c*) del primo comma del presente articolo.

Art. 9.

PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento della retribuzione ha luogo alla fine di ogni mese; all'impiegato deve essere consegnato all'atto del pagamento una busta paga o prospetto equivalente con le indicazioni previste dalla legge.

Nel caso che l'azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, l'impiegato ha facoltà di risolvere il contratto col diritto alla corresponsione delle indennità di mancato preavviso o di anzianità, come in caso di licenziamento.

In caso di contestazione sugli elementi costitutivi della retribuzione, l'azienda deve comunque corrispondere la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non può mai superare il 10 % dello stipendio minimo mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 10.

SCATTI BIENNALI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati, dopo il compimento del 21° anno di età, per l'anzianità maturata presso una stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società) hanno diritto per ogni biennio di anzianità, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5 % per dodici bienni della loro carriera.

Tale aliquota è calcolata sul minimo contrattuale di stipendio e sull'indennità di contingenza mensile della categoria cui appartiene l'impiegato. Gli aumenti periodici di anzianità non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito, nè gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quel lo in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti di anzianità già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili; salvo quanto disposto nel penultimo comma del presente articolo per il caso di passaggio di categoria.

Per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio a categoria superiore sarà mantenuto all'impiegato l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nelle categorie di provenienza. Tale importo, nel caso di variazione dei minimi tabellari delle categorie di provenienza, sarà rivalutato ricalcolando percentualmente su detti minimi tabellari delle categorie di provenienza gli aumenti biennali che lo compongono.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio della nuova categoria.

Norma transitoria.

Gli aumenti periodici di anzianità maturati antecedentemente al 1° giugno 1952 vengono fissati nelle seguenti quote globali, comprendenti anche le quote forfettarie di rivalutazione previste dall'accordo interconfederale 14 giugno 1952 e successivamente aumentate:

	ex 1ª Zona		ex 2ª Zona		ex 3ª Zona		ex 4ª Zona	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
1ª Categoria	2.655	2.655	2.580	2.580	2.520	2.520	2.470	2.470
2ª Categoria: superiori 21 anni	1.840	1.560	1.785	1.520	1.745	1.490	1.715	1.460
3ª Categoria *A*: superiori 21 anni	1.210	1.035	1.175	1.005	1.150	990	1.125	965
3ª Categoria *B*: superiori 21 anni	925	795	900	780	885	765	865	745

Nel caso di avvenuti passaggi di categoria la misura delle predette quote va riferita alla categoria cui apparteneva il lavoratore alla maturazione dei singoli aumenti periodici di anzianità.

Le quote di cui sopra vanno riferite alle zone di retribuzione esistenti anteriormente al giugno 1954.

Art. 11.

ORARIO DI LAVORO

Per la durata normale dell'orario di lavoro si fa riferimento alle norme di legge ed alle relative deroghe ed eccezioni.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Sono considerate ore straordinarie quelle eseguite oltre l'orario normale di lavoro di cui alle vigenti norme di legge.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

Lavoro festivo è quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale e negli altri giorni festivi previsti dall'art. 13.

Nessun impiegato può rifiutarsi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo devono essere disposti e autorizzati.

Le percentuali di maggiorazione sulle quote orarie della retribuzione mensile per le prestazioni anzidette, sono le seguenti:

lavoro straordinario diurno	25 %
lavoro festivo	40 %
lavoro festivo straordinario (oltre le 8 ore)	50 %
lavoro notturno non compreso in turni periodici avvicendati	30 %
lavoro notturno compreso in turni periodici avvicendati	6 %
lavoro straordinario notturno	45 %
lavoro festivo notturno (escluso quello compreso in turni periodici)	50 %
lavoro notturno festivo straordinario	70 %

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria di retribuzione mensile. La quota oraria di retribuzione si otterrà dividendo per 180 lo stipendio mensile (minimo contrattuale di categoria più eventuali aumenti periodici di anzianità e di merito, più eventuali indennità continuative e di ammontare determinato) e per 8 l'indennità giornaliera di contingenza.

Art. 13.

GIORNI FESTIVI E RIPOSO SETTIMANALE

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

a) le domeniche e i giorni di riposo settimanale compensativo;

b) la festività nazionale del 2 giugno e le festività del 25 aprile, 1° maggio, 4 novembre;

c) le seguenti festività infrasettimanali:

1) Capo d'anno: 1° gennaio;
2) Epifania: 6 gennaio;
3) S. Giuseppe: 19 marzo;
4) giorno successivo alla S. Pasqua;
5) Ascensione;
6) Corpus Domini;
7) SS. Pietro e Paolo: 29 giugno;
8) Assunzione di Maria Vergine: 15 agosto;
9) Ognissanti: 1° novembre;
10) Immacolata Concezione: 8 dicembre;
11) S. Natale: 25 dicembre;
12) S. Stefano: 26 dicembre;
13) S. Patrono della località ove ha sede l'ufficio o dove lavora l'impiegato.

Saranno altresì considerate festive le giornate che eventualmente, in sostituzione o in aggiunta venissero in seguito stabilite.

Qualora la festività del S. Patrono coincida con una delle festività infrasettimanali di cui ai punti *b*) e *c*), sarà concordato dalle Associazioni Territoriali un giorno sostitutivo.

In caso di coincidenza con la domenica di una delle festività di cui alla lettera *c*) si applicano le norme dell'accordo interconfederale 3 dicembre 1954.

Art. 14.

FERIE

L'impiegato ha diritto, dopo il primo anno compiuto di servizio prestato e per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione pari a:

15 giorni lavorativi in caso di anzianità da 1 fino a 3 anni compiuti;

18 giorni lavorativi in caso di anzianità da oltre 3 anni fino a 10 anni compiuti;

22 giorni lavorativi in caso di anzianità da oltre 10 anni fino a 18 anni compiuti;

26 giorni lavorativi in caso di anzianità oltre i 18 anni fino ai 25 anni compiuti;

28 giorni lavorativi in caso di anzianità oltre i 25 anni compiuti.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo.

Nel fissare l'epoca delle ferie sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desiderata dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto di impiego per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

In caso di risoluzione del rapporto di impiego nel corso dell'anno, all'impiegato non in prova, saranno corrisposti tanti dodicesimi dell'indennità sostitutiva per il mancato godimento delle ferie, per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'azienda.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Nel caso che l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese sostenute sia per il rientro in sede come per l'eventuale ritorno nella località dove godeva le ferie stesse. A tale effetto, l'impiegato sarà tenuto a comprovare di essersi effettivamente recato nella località dichiarata.

Non è ammessa la rinuncia e la non concessione delle ferie: in caso di giustificato impedimento il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva da calcolarsi sulla base della retribuzione globale mensile e per i giorni di ferie non goduti.

Art. 15.

TRATTAMENTO DI MALATTIA

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di sua fiducia.

L'assenza per malattia deve essere comunicata nelle 24 ore, salvo i casi di giustificato impedimento e la azienda deve ricevere entro 3 giorni il relativo certificato medico.

Nel caso di interruzione di servizio dovuta a malattia, all'impiegato non in prova, oltre alla conservazione del posto per i periodi sotto indicati spetta il seguente trattamento economico ragguagliato alla retribuzione mensile di fatto percepita dall'impiegato:

1) per l'anzianità di servizio fino a 2 anni compiuti: conservazione del posto per mesi 5 e corresponsione dell'intero trattamento economico per i primi due mesi e del 50% per gli altri tre mesi;

2) per l'anzianità di servizio da oltre 2 e fino a 5 anni compiuti: conservazione del posto per mesi 6 e corresponsione dell'intero trattamento economico per i primi tre mesi e del 50% per gli altri tre mesi;

3) per anzianità di servizio da oltre 5 anni e fino a 10 anni compiuti: conservazione del posto per mesi 7 e corresponsione dell'intero trattamento economico per i primi tre mesi e mezzo e del 50 % per gli altri tre mesi e mezzo;

4) per anzianità di servizio superiore ai 10 anni: conservazione del posto per mesi 9 e corresponsione dell'intero trattamento economico per i primi 4 mesi e mezzo e del 50 % per gli altri 4 mesi e mezzo.

Uguale trattamento spetta all'impiegato in periodo di preavviso e sino alla scadenza del preavviso stesso.

Alla scadenza dei termini indicati, l'azienda se procede al licenziamento dell'impiegato, gli deve corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso e quella di anzianità prevista dagli articoli 25 e 26.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il rapporto di impiego con diritto alla sola indennità di cui all'art. 26 del presente contratto.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e dell'indennità di anzianità.

All'impiegato in prova colpito da malattia non compete il trattamento di cui sopra.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato valgono le norme e gli accordi vigenti.

Art. 16.

TRATTAMENTO IN CASO DI INFORTUNIO O DI MALATTIA PROFESSIONALE

In caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale l'impiegato fruisce dello stesso trattamento previsto in caso di malattia di cui all'art. 15 del presente contratto, salvo per quanto riguarda la conservazione del posto che dovrà essere mantenuto con gli eventuali diritti derivanti dall'anzianità fino alla data di rilascio da parte dei competenti Istituti del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro o di invalidità permanente.

Nel caso in cui l'impiegato non sia più in grado, a causa di postumi invalidanti, di espletare le sue normali mansioni, l'Azienda esaminerà l'opportunità, tenuto conto della posizione e delle attitudini dell'interessato, di mantenerlo in servizio, adibendolo a mansioni compatibili con le sue limitate capacità lavorative. In tal caso l'impiegato conserverà l'anzianità maturata con diritto alla liquidazione immediata, limitatamente alla sola differenza fra il precedente ed il nuovo trattamento economico per il periodo antecedente al passaggio di categoria.

Per l'assistenza a favore dell'impiegato si provvede a termini delle vigenti disposizioni di legge e di contratto collettivo.

Art. 17.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda è tenuta a corrispondere all'impiegato, in occasione della ricorrenza natalizia una 13ª mensilità di importo ragguagliato all'intera retribuzione mensile di fatto percepita dall'impiegato stesso.

La corresponsione deve avvenire normalmente non oltre la vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, devono essere corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

La frazione di mese non superiore ai quindici giorni non va considerata, mentre deve essere considerata come mese intero la frazione di mese superiore ai 15 giorni.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 18.

CONGEDO MATRIMONIALE

Agli impiegati che contraggono matrimonio è concesso un permesso di 15 giorni consecutivi di calendario con diritto alla normale retribuzione.

Art. 19.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alle norme di legge.

Art 20.

SERVIZIO MILITARE

Per i chiamati e i richiamati alle armi valgono le norme di legge.

L'impiegato chiamato alle armi per obbligo di leva ha diritto, qualora abbia maturato presso la stessa Azienda una anzianità di almeno un anno, al computo del periodo trascorso in servizio di leva ai fini della indennità di anzianità.

Art. 21.

TRASFERTA

All'impiegato occasionalmente e temporaneamente comandato in missione per esigenze di servizio vanno rimborsate, entro i limiti della normalità, a piè di lista, le spese che lo stesso ha incontrato per il trasporto, vitto ed alloggio.

Inoltre all'impiegato deve essere corrisposto:

— nel caso di pernottamento fuori sede, una indennità giornaliera del quindici per cento sull'ammontare delle spese di soggiorno (spese vitto ed alloggio);

— nel caso che non sia costretto a pernottare fuori sede e la missione si protragga per l'intera giornata, una indennità del quindici per cento sull'ammontare delle spese di vitto.

Nel caso in cui l'azienda provveda all'alloggio e/o al vitto corrisponderà all'impiegato in missione, in luogo dell'indennità del 15 % di cui sopra, un compenso forfettario preventivamente convenuto con l'impiegato stesso.

Qualora la permanenza fuori Sede per ragioni di servizio dovesse protrarsi o comunque riguardare lunghi periodi, l'azienda, in sostituzione delle spese di vitto e di alloggio, potrà convenire con l'impiegato una diaria giornaliera a titolo forfettario.

Art. 22.

TRASFERIMENTO

Il trasferimento deve essere comunicato all'impiegato per iscritto con un preavviso di venti giorni. L'impiegato trasferito, quando il trasferimento porta come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, conserva, se più favorevole, il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni nella sede di origine, e che non ricorrano nella nuova destinazione.

L'impiegato che non accetta il trasferimento se licenziato ha diritto al preavviso ed all'indennità di anzianità prevista dagli articoli 25 e 26 del presente contratto.

Qualora l'impiegato peraltro comprovi di non potersi trasferire nella nuova località per seri motivi di salute, l'azienda esaminerà la possibilità di continuare ad occuparlo nella località, dalla quale intendeva trasferirlo prima di procedere al suo licenziamento.

All'impiegato trasferito, sempre che tale trasferimento comporti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'Azienda, delle spese per il trasporto delle masserizie e, limitatamente alla durata del viaggio per se e per i familiari conviventi a carico che con lui si trasferiscono, il rimborso, previamente concordato nei limiti normali, delle spese di viaggio (I classe per gli impiegati di prima e di seconda categoria, II classe per gli impiegati di terza categoria) di vitto e di eventuale alloggio. In aggiunta gli sarà corrisposto:

— Se celibe: un'indennità di trasferimento commisurata a dodici giorni di retribuzione globale.

— Se capo famiglia: un'indennità di trasferimento commisurata a venti giorni di retribuzione globale.

Verrà inoltre corrisposta dall'azienda una indennità supplementare pari all'importo di due giornate di retribuzione globale per ogni componente il nucleo familiare che con lui si trasferisce.

Qualora, per effetto del trasferimento, l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di tre mesi di pigione.

All'impiegato che viene trasferito per esigenze della azienda e che entro quattro anni dalla data dell'avvenuto trasferimento venga licenziato per motivi non disciplinari, ove intenda rientrare nella località in cui risiedeva prima del trasferimento, è dovuto il rimborso delle spese di viaggio per sè e i familiari e delle spese per il trasporto delle masserizie purchè il rientro avvenga entro tre mesi dalla risoluzione del rapporto di impiego.

Il pagamento del sopra citato indennizzo sarà effettuato, da parte dell'azienda, a comprovata dimostrazione dell'avvenuto rientro dell'ex impiegato nella sede di origine entro tre mesi dalla risoluzione del rapporto di impiego.

Norma transitoria. — Tenuto conto della situazione contingente, qualora l'impiegato dovesse sostenere nella nuova destinazione maggiori oneri per canoni di locazione, dovranno intervenire fra azienda ed impiegato particolari accordi per l'indennizzo da corrispondere.

Art. 23.

ASSENZE E PERMESSI

Le assenze debbono essere tempestivamente giustificate all'azienda salvo motivi di forza maggiore.

All'impiegato che ne faccia domanda l'azienda può accordare permessi di breve durata per l'espletamento di compiti inerenti a cariche sindacali o pubbliche o per altri giustificati motivi ed ha altresì facoltà di non corrispondergli durante tali permessi il trattamento economico spettante nel normale periodo di lavoro.

Tali brevi permessi non vanno computati nel periodo feriale.

Art. 24.

ASPETTATIVA

All'impiegato che ne faccia richiesta può essere concessa una aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto.

L'impiegato che alla scadenza del periodo di aspettativa non si presenta per riprendere servizio è considerato dimissionario.

L'azienda qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificata la concessione, può invitare l'impiegato a riprendere servizio nel termine di 15 giorni.

L'impiegato che non ottemperi all'invito si considera dimissionario.

Art. 25.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da alcuna delle parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

a) per gli impiegati che, avendo compiuto il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio:

— mesi due per gli impiegati di 1ª categoria;

— mesi uno e mezzo per gli impiegati di 2ª categoria;

— mesi uno per gli impiegati di 3ª categoria;

b) per gli impiegati che hanno superato i 5 anni di servizio e non i 10:

— mesi tre per gli impiegati di 1ª categoria;

— mesi due per gli impiegati di 2ª categoria;

— mesi uno e mezzo per gli impiegati di 3ª categoria;

c) per gli impiegati che hanno superato i 10 anni di servizio:

— mesi quattro per gli impiegati di 1ª categoria;

— mesi tre per gli impiegati di 2ª categoria;

— mesi due per gli impiegati di 3ª categoria.

I termini di cui sopra decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

In mancanza di preavviso il recedente è tenuto verso l'altra parte a una indennità equivalente all'importo del trattamento economico che sarebbe spettato per il preavviso da computarsi sugli stessi elementi considerati per la liquidazione dell'indennità di anzianità.

L'Azienda ha diritto di ritenere su quanto dovuto all'impiegato l'importo dell'indennità sostitutiva del preavviso da questo eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, va computato nell'anzianità agli effetti della indennità di anzianità.

La parte che riceve il preavviso può troncare il rapporto sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il periodo di preavviso l'azienda concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabiliti dall'azienda in rapporto alle proprie esigenze.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.

Art. 26.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'azienda non ai sensi dell'art. 37 si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità maturata precedentemente al 1° luglio 1937 l'indennità di anzianità verrà, al momento del licenziamento, liquidata in base alla norma del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, e cioè 15/30 della retribuzione, oppure in base alle più favorevoli disposizioni eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 e portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità maturata dal 1° luglio 1937 al 31 dicembre 1949 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 25/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità. Tale misura sostituisce quella disposta da qualsiasi altro trattamento vigente dal 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende l'indennità di anzianità) portato da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli anche se derivati da regolamenti, concordati e accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

c) per l'anzianità maturata successivamente al 31 dicembre 1949 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, la compartecipazione agli utili, anche la 13ª mensilità e tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o compartecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio e, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le compartecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Trascorso il primo anno di anzianità, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dall'indennità di anzianità quanto l'impiegato percepisce in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti liberamente dall'azienda, nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 40 del presente contratto.

La liquidazione dell'indennità di anzianità verrà fatta sulla base del trattamento retributivo complessivo mensile in corso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Per le aziende che interrompono totalmente il lavoro o riducono parzialmente la loro normale attività non consentendo agli impiegati di raggiungere l'anzianità minima di 1 anno necessaria ai fini della maturazione del diritto all'indennità di licenziamento, questa sarà corrisposta anche per l'anzianità inferiore all'anno: essa sarà pari a tanti dodicesimi per quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Art. 27.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di impiego in seguito a dimissioni, vanno corrisposte all'impiegato le sotto indicate aliquote della indennità di cui all'articolo 26 del presente contratto:

a) cento per cento.

— ai dimissionari che abbiano compiuto 60 anni di età se uomini e 55 anni di età se donne;

— alle donne che si dimettono per contrarre matrimonio;

— ai dimissionari per malattia, infortunio o maternità;

— ai dimissionari che abbiano superato i 5 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

b) settantacinque per cento:

— ai dimissionari che abbiano compiuto tre anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

c) cinquanta per cento:

— ai dimissionari che abbiano compiuto 1 anno e non superato i tre anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda.

Art. 28.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'impiegato spetterà al coniuge ed ai congiunti non oltre il 4° grado viventi a suo carico e, in difetto, ai testamentari, il trattamento previsto per il caso di licenziamento (indennità di licenziamento e di preavviso) a termine degli articoli 25 e 26, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda; non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza dall'art. 40 del presente contratto.

Il datore di lavoro potrà chiedere che la vivenza a carico sia comprovata mediante atto di notorietà, a norma di legge.

Art. 29.

MENSE AZIENDALI

Per le mense aziendali o indennità sostitutiva si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti.

Art. 30.

INDENNITÀ MANEGGIO DENARO - CAUZIONE

L'impiegato la cui mansione prevalente consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 7 % del minimo contrattuale di stipendio della categoria di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un Istituto di credito di comune gradimento. I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 31.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato è comandato a prestare la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati ed il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre cinque chilometri, la azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art 32.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Gli accordi integrativi potranno stabilire una indennità per gli impiegati che da località non malarica vengono destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona pure malarica e spetterà anche all'impiegato che, originariamente pre-

veniente da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.

Le località da considerarsi zone malariche ed i periodi di infezione malarica sono quelli riconosciuti dalle competenti autorità sanitarie a norma delle disposizioni di legge.

Art. 33.

CESSIONE O TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA

La cessione o la trasformazione dell'azienda, in qualsiasi momento avvenga, non risolve di per sè il contratto di impiego ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

Restano salve le norme di cui all'art. 2122 del Codice civile.

Art. 34.

CESSAZIONE DELL'ATTIVITÀ AZIENDALE

Nel caso di contratto di impiego a tempo indeterminato, la cessazione dell'attività aziendale comporta la risoluzione del rapporto di lavoro ed all'impiegato, non in prova, è dovuto il trattamento di licenziamento stabilito dagli articoli 25 e 26.

Art. 35.

COMMISSIONI INTERNE

I compiti delle Commissioni Interne sono quelli stabiliti dagli accordi interconfederali vigenti.

Art. 36.

DOVERI DELL'IMPIEGATO E DISCIPLINA AZIENDALE

Gli impiegati devono osservare le disposizioni per la esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dal titolare dell'azienda e dai collaboratori di questo dai quali dipendono.

L'azienda avrà cura di mettere gli impiegati in grado di conoscere le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, sono tenuti a rivolgersi per avere disposizioni e consigli inerenti al lavoro ed alla produzione.

Gli impiegati devono improntare i reciproci rapporti ai sensi della buona educazione ed armonia necessarie per il buono andamento aziendale.

Gli impiegati devono rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità prescritte per il controllo delle presenze ed aver cura degli oggetti, macchinari e strumenti loro affidati.

Essi devono conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danno della stessa, di quanto forma oggetto delle loro funzioni e non svolgere attività contraria agli interessi della azienda.

Risolto il contratto d'impiego essi non dovranno abusare, in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio.

Art. 37.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato possono essere punite a seconda della loro gravità con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio di fatto;

d) sospensione dal lavoro con relativa decurtazione dello stipendio di fatto per un periodo non superiore a cinque giorni;

e) licenziamento senza preavviso e senza indennità di anzianità.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare per quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da legittimare il provvedimento di cui alla lettera *e*), ma abbiano tuttavia rilievo tale da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*), *c*).

Il licenziamento senza preavviso e senza indennità di anzianità può essere adottato nei confronti degli impiegati colpevoli di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di impiego.

Il provvedimento di licenziamento è indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 38.

CONTROVERSIE

La domanda giudiziale concernente controversie che dovessero sorgere nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro è improcedibile se precedentemente la controversia stessa non sia stata sottoposta all'esame delle competenti Associazioni degli Industriali e dei lavoratori per esperire il tentativo di conciliazione delle parti.

Il tentativo di concilazione dovrà essere esperito entro 15 giorni dalla data di ricevimento della richiesta avanzata dall'Associazione sindacale proponente.

Senza pregiudizio dell'obbligo del tentativo di conciliazione di cui sopra, resta salva la facoltà di esperire, per le controversie individuali, il tentativo di conciliazione tra la Direzione dell'azienda e la Commissione interna.

Per le controversie collettive per l'applicazione del presente contratto sarà esperito un tentativo di conciliazione da parte delle competenti Associazioni locali o, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

Art. 39.

PREVIDENZE SOCIALI

Per le previdenze sociali valgono le norme di legge.

Art. 40.

PREVIDENZA

Agli effetti della previdenza, l'azienda si atterrà alle norme dell'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa, nonchè a quelle eventuali modifiche che siano attuate mediante accordi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 41.

NORMALIZZAZIONE DEI RAPPORTI SINDACALI

Le Organizzazioni stipulanti concordemente convengono che qualsiasi accordo in materia di disciplina collettiva dei rapporti di lavoro sia per quanto riguarda gli elementi economici, sia per quanto attiene alle norme generali e regolamentari, deve essere concluso esclusivamente tra le stesse Organizzazioni stipulanti.

Art. 42.

TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO

Lo stipendio minimo contrattuale, per ciascuna categoria e per le varie zone, è fissato nelle tabelle allegate che fanno parte integrante, a tutti gli effetti, della presente regolamentazione.

Art. 43.

ABROGAZIONE DEI PRECEDENTI CONTRATTI - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Il presente contratto annulla e sostituisce dalla data della sua applicazione, i contratti preesistenti per le categorie di impiegati cui si riferisce la regolamentazione del contratto stesso.

Le disposizioni di cui al presente contratto, nell'ambito di ciascuno degli istituti stessi, sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Le parti si danno reciprocamente atto che stipulando il presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli già acquisite dall'impiegato.

Per quanto non regolato dal presente contratto valgono le norme di legge e gli accordi interconfederali.

Art. 44.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto ha decorrenza dal 1° luglio 1959 con validità sino al 30 settembre 1961 e s'intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno se non verrà disdetto da una delle parti contraenti tre mesi prima dalla data della sua scadenza, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

TABELLA IMPIEGATI

UOMINI - *Stipendio minimo mensile*

ZONE	1ª Categ.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anno	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0																	
Milano	74.910	56.450	48.960	42.050	40.360	38.780	35.610	30.650	28.440	23-430	35.610	34.030	33.030	30.920	26.120	24.590	19.630
Torino	73.270	55.180	47.900	41.100	39.460	37.930	34.820	30 020	27.800	22.950	34.820	33.200	32.290	30.230	25.590	24.060	19.150
Genova	72.590	54.710	47.430	40.730	39.140	37.560	34.500	29.760	27.540	22.740	34.500	32.070	32.020	29.970	25.320	23.850	18.990
ZONA I																	
Como, Firenze, Roma	72.270	54.440	47.270	40.570	38.930	37.400	34.340	29.600	27.430	22.600	34.340	32.810	31.870	29.860	25.220	23.740	18.940
Situazione extra: Varese	73.060	55.080	47.800	40.990	39.410	37.830	34.770	29.010	27.750	22.900	31.770	33.180	32.230	30.180	25.480	24.010	19.150
ZONA II																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	69.030	52.490	45.530	39.090	37.560	36.030	33.130	28.540	26.430	21.790	33.130	31.650	30.700	28.750	24.320	22.900	18.260
Situazione extra: Crema	74.170	55.870	48.480	41.620	39.990	38.410	35.240	30.390	28.120	23.210	35.240	33.710	32.710	30.600	25.900	24.370	19.420
Sondrio	71.800	54.130	46.950	40.310	38.720	37 160	34.130	29.440	27.280	22.430	34.130	32.600	31.650	29.650	25.060	23.580	18.780
Trieste	70.160	52.860	45.960	39.360	37.830	36.350	33.340	28.750	26.640	21.950	33 340	31.870	30.920	28.960	24.480	23.060	18.360
Verbania	70.850	53.300	46.320	39.780	38.200	36.670	33.710	29.020	26.910	22.160	33.710	32.180	31.230	29.230	24.740	23.270	18.570
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	68.320	51.490	44.680	38.350	36.820	35.400	32.500	27.960	25.960	21.420	32.500	31.020	30.120	28.230	23.850	22.480	17.890
Situazione extra: Biella	73.060	55.080	47.800	40.990	39.410	37.830	34.770	29.910	27.750	22.900	34.770	33.180	32.230	30.180	25.540	24.010	19.150
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	67.470	50.700	43.940	37.720	36.240	34.820	31.970	27.540	25.540	21.050	31.920	30.490	29.600	27.700	23.430	22.050	17.570
ZONA V:																	
Alessandria Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia.	66.680	49.800	43.210	36.820	35.400	33.980	31.220	26.910	24.900	20.580	31.180	29.810	28.910	27.120	22.900	21.580	17.200
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	65.360	49.010	42.520	36.350	34 920	33.550	30.810	26.540	24.590	20.310	30.700	29.330	28.490	26.700	22.530	21.210	16.940
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	64.940	48.430	42.050	35.610	34.240	32.870	30.180	26.010	24.110	19.890	30.120	28.750	27.910	26.170	22.110	20.840	16.570
ZONA VIII																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	63.570	47.430	41.150	34.870	33.500	32.180	29.540	25.430	23.580	19.470	29.490	28.170	27.330	25.590	21.630	20.370	16.250
Situazione extra: Valdarno	65.780	49.000	42.570	36.090	34.660	33.290	30.600	26.330	24.430	20.150	30.490	29.120	28.280	26.480	22.370	21.100	16.780
ZONA IX																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	61.300	45.600	39.620	33.340	32.020	30.760	28.280	24.320	22.580	18.620	28.230	26.960	26.170	24.530	20.730	19.520	15.570
Situazione extra: Ascoli Piceno	61.770	46.050	39.940	33.610	32.290	31.020	28.490	24.530	22.740	18.780	28.440	27.170	26.380	24.690	20.890	19.680	15.670
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	60.720	44.790	38.830	32.500	31.180	29.970	27.540	23.690	21.950	18.150	27.330	26.120	25.320	23.740	20.050	18.800	15.040
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	59.240	43.630	37.880	31.650	30.440	29.230	26.850	23.110	21.420	17.680	26.480	25.270	24.530	23.000	19.420	18.310	14.560
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	56.500	41.730	36.240	30.180	29.020	27.860	25.590	22.050	20.420	16.830	25.170	24.060	23.320	21.840	18.470	17.410	13.880

TABELLA IMPIEGATI

DONNE - *Stipendio minimo mensile*

ZONE	1ª Categ.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	74.910	48.530	41.730	36.140	34.080	30.650	28.380	26.060	24.220	21.680	30.650	29.280	27.430	24.220	22.050	20.950	18.360
Torino	73.270	47.480	40.830	35.350	33.340	30.020	27.750	25.480	23.690	21.160	29.970	28.650	26.800	23.690	21.580	20.470	17.940
Genova	72.590	47.060	40.460	35.030	33.030	29.760	27.490	25.270	23.480	20.950	29.700	28.380	26.590	23.480	21.420	20.310	17.780
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	72.270	46.850	40.310	34.870	32.870	29.600	27.380	25.110	23.370	20.840	29.540	28.230	26.480	23.370	21.320	20.210	17.730
Situazione extra																	
Varese	73.060	47.320	40.730	35.240	33.240	29.910	27.650	25.430	23.640	21.100	29.910	28.540	26.750	23.640	21.530	20.420	17.890
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	69.630	45.110	38.830	33.610	31.710	28.540	26.380	24.120	22.530	20.100	28.490	27.220	25.480	22.580	20.520	19.470	17.040
Situazione **extra:**																	
Crema	74.170	48.060	41.360	35.770	33.760	30.390	28.070	25.800	23.950	21.420	30.340	28.960	27.170	23.950	21.840	20.730	18.150
Sondrio	71.300	46.530	40.040	34.660	32.710	29.140	27.220	24.950	23.210	20.730	29.390	28.070	26.270	23.210	21.160	20.100	17.620
Trieste	70.160	45.470	39.090	33.870	31.920	28.750	26.590	24.430	22.690	20.260	28.700	27.430	25.690	22.690	20.680	19.630	17.200
Verbania	70.850	45.900	39.460	34.190	32.230	29.020	26.850	24.640	22.900	20.420	28.960	27.700	25.960	22.900	20.890	19.840	17.360
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	68.320	44.260	38.090	32.970	31.070	27.960	25.850	23.740	22.110	19.730	27.960	26.700	25.010	22.110	20.150	19.100	16.730
Situazione extra:																	
Biella	73.060	47.370	40.730	35.290	33.240	29.910	27.700	25.430	23.640	21.100	29.910	28.540	26.750	23.640	21.530	20.420	17.890
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	67.470	43.580	37.460	32.450	30.600	27.540	25.480	23.370	21.740	19.420	27.490	26.220	24.590	21.690	19.790	18.780	14.400
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	66.680	42.780	36.820	31.650	29.860	26.910	24.850	22.840	21.210	18.940	26.850	25.640	24.010	21.210	19.360	18.360	16.090
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	65.360	42.150	36.240	31.280	29.490	26.540	24.530	22.530	20.950	18.680	26.430	25.270	23.640	20.890	19.050	18.100	15.830
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	64.940	41.680	35.820	30.650	28.910	26.010	24.060	22.050	20.520	18.310	25.900	24.740	23.210	20.470	18.680	17.730	15.510
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	63.570	40.780	35.080	30.020	28.280	25.430	23.530	21.630	20.100	17.940	25.380	24.220	22.690	20.050	18.310	17.360	15.200
Situazione **extra:**																	
Valdarno	65.780	42.200	36.300	31.020	29.280	26.330	24.370	22.370	20.790	28.570	26.270	25.060	23.480	20.730	18.890	17.940	15.720
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	61.300	39.300	33.760	28.700	27.060	24.320	22.530	20.680	19.210	17.150	24.270	23.210	21.740	19.210	17.520	16.620	14.560
Situazione extra:																	
Ascoli Piceno	61.780	39.570	34.030	28.910	27.280	24.530	22.690	20.840	19.360	17.310	24.480	23.370	21.900	19.310	17.620	16.730	14.670
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	60.720	38.510	33.130	27.910	26.330	23.690	21.900	20.150	18.730	16.670	23.530	22.480	21.050	18.570	16.940	16.090	14.090
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	59.240	37.510	32.290	27.220	25.690	23.110	21.370	19.630	18.260	16.300	22.790	21.740	20.370	17.990	16.410	15.570	13.670
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	56.500	35.870	30.860	25.960	24.480	22.050	20.370	18.730	17.410	15.510	21.630	20.680	19.360	17.100	15.620	14.830	12.980

Visti il contratto e le tabelle che precedono,

Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

ZACCAGNINI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 luglio 1960, n. 1109.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle agenzie marittime raccomandatarie, agenzie aeree e pubblici mediatori marittimi.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 30 maggio 1958, e relative tabelle, per il personale impiegatizio alle dipendenze delle agenzie marittime raccomandatarie, agenzie aeree e pubblici mediatori marittimi, stipulato tra la Federazione Nazionale Agenti Raccomandatari Marittimi, Agenti aerei e pubblici mediatori marittimi, con l'intervento della Confederazione Generale del Traffico e dei Trasporti, e la Federazione Italiana Autoferrotranvieri e Internavigatori, la Federazione Italiana Lavoratori Trasporti ed Ausiliari del Traffico, assistita dalla Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori; l'Unione Italiana Lavoratori Portuali e Aggregati, con l'intervento dell'Unione Italiana del Lavoro;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 30 maggio 1958, e relative tabelle, per il personale operaio alle dipendenze delle agenzie marittime raccomandatarie, agenzie aeree e pubblici mediatori marittimi, stipulato tra le medesime associazioni sindacali sopra indicate;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 35 del 26 febbraio 1960, dei contratti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati i contratti collettivi nazionali di lavoro 30 maggio 1958, relativi al personale impiegatizio ed operaio alle dipendenze delle agenzie marittime raccomandatarie, agenzie aeree e pubblici mediatori marittimi, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti collettivi anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle agenzie marittime raccomandatarie, agenzie aeree e pubblici mediatori marittimi.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 28 luglio 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 12 settembre 1960
Registro n. 129 Atti del Governo, f. n. 72. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

DEL 30 MAGGIO 1958 PER IL PERSONALE IMPIEGATIZIO ALLE DIPENDENZE DELLE AGENZIE MARITTIME RACCOMANDATARIE, AGENZIE AEREE E PUBBLICI MEDIATORI MARITTIMI

L'anno 1958, il giorno 30 del mese di maggio in Roma, nella sede della Confederazione generale del traffico e dei trasporti

tra

la FEDERAZIONE NAZIONALE AGENTI RACCOMANDATARI MARITTIMI, AGENTI AEREI E PUBBLICI MEDIATORI MARITTIMI « FEDERAGENTI » rappresentata, per delega del suo Presidente comm. *Giacomo Clerici,* dal cavaliere *Davide Tonolo,*
con l'intervento della Confederazione Generale del Traffico e dei Trasporti rappresentata dal cav. *Aldo Palma*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA AUTOFERROTRAMVIERI E INTERNAVIGATORI rappresentata dai segretari nazionali signori: *Guido Antonizzi, Lamberto Mancini, Maria Torricini,* assistiti dal sig. *Aldo Meluoci;*

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI ED AUSILIARI DEL TRAFFICO (F.I.L.T.A.T.) rappresentata dal segretario generale sig. *Enzo Leolini* e dal segretario nazionale sig. *Luigi* Gatti, con la partecipazione dei signori: rag. *Marcello Boni, Francesco Cappellani* e dott. *Mario Nicolini,* assistita dalla Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (C.I.S.L.) nelle persone del segretario confederale dott. *Paolo Cavezzali* e dell'ing. *Salvatore Bruno;*
l'Unione Italiana Lavoratori Portuali e Aggregati (U.I.L.-PORT), rappresentata dalla Segreteria nazionale nelle persone del rag. *Giulio Belli* e *Ilio Gasparri,* con l'intervento dell'Unione Italiana del Lavoro (U.I.L.), rappresentata dal suo segretario nazionale dottore *Raffaele Vanni*

si è stipulato il seguente contratto collettivo nazionale, che regola il rapporto di lavoro del personale impiegatizio alle dipendenze delle agenzie marittime raccomandatarie, agenzie aeree e pubblici mediatori marittimi.

Il presente contratto collettivo nazionale sostituisce dal 1° maggio 1958 il contratto collettivo nazionale stipulato il 30 settembre 1947 e successive modificazioni.

Con la stessa decorrenza gli stipendi minimi nazionali degli impiegati, dipendenti dalle aziende rappresentate dalle organizzazioni stipulanti, sono fissati nelle misure di cui alle tabelle allegate.

Per il personale in servizio alla data di stipulazione, gli aumenti derivanti dalle nuove tabelle, da riportare in cifra sullo stipendio di fatto in vigore, non assorbono gli eventuali aumenti di merito, gli assegni *ad personam* ed i superminimi individuali comunque denominati.

Nelle località ove esistono accordi provinciali o locali istitutivi della indennità di mensa la stessa indennità va corrisposta, al personale in servizio alla data di stipulazione, con decorrenza dal 1° maggio 1958 con le stesse modalità di corresponsione e nella stessa misura vigente per il personale dipendente dalle imprese di spedizione, anche se denominate transitarie o doganali, dalle agenzie di corrieri, dai corrieri e dalle imprese di autotrasporto, che esercitano promiscuamente attività di spedizione e di trasporto.

IMPIEGATI

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificata:

1) la data di assunzione;
2) la categoria a cui l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'art. 5 e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;
3) il trattamento economico iniziale;
4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

1) la carta d'identità;
2) il libretto di lavoro;
3) il certificato del casellario generale di data non anteriore a tre mesi;
4) le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia già in possesso e i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

Art. 2.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 4 mesi — prorogabile consensualmente di altri due mesi — per gli impiegati di 1ª categoria, e con un periodo di prova non superiore a 2 mesi — prorogabile consensualmente di un altro mese — per gli impiegati di 2ª e 3ª categoria.

Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1.

Non sono ammesse altre protrazioni nè rinnovazioni del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto d'impiego potrà avere luogo da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso nè indennità per la risoluzione stessa.

Qualora la risoluzione avvenga, per dimissioni, in qualunque tempo o, per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di 1ª categoria, e durante il primo mese per gli impiegati di 2ª e 3ª categoria, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora, alla scadenza del periodo di prova, l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio e tale periodo sarà computato, a tutti gli effetti, nella determinazione dell'anzianità di servizio e ad ogni altro effetto contrattuale.

Le norme, relative al Fondo di previdenza, non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo, le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine; tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando la aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di cui all'articolo 28, si considererà come contratto a tempo indeterminato, la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salvo però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera e il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio oppure in riferimento alla pur protratta cessazione della attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezione fatta di quelle relative al preavviso e alla indennità di licenziamento.

Non si applicano altresì le norme relative al Fondo di previdenza, limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Nei contratti a termine di nuova stipulazione, compresi gli eventuali rinnovi di contratti che vengano a scadere dopo l'entrata in vigore del presente contratto, si applicano i minimi di stipendio in vigore alla data della stipulazione o del rinnovo, aumentati del dieci per cento.

Art. 4.

PASSAGGIO DA OPERAIO A IMPIEGATO

In caso di suo passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che come tale gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto ex novo con la nuova qualifica, col riconoscimento, inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale, come impiegato, pari a un quarto dell'anzianità come operaio.

Qualora la retribuzione globale percepita come operaio risultasse superiore a quella globale spettante come impiegato, la differenza sarà mantenuta come « assegno ad personam ».

Art. 5.

CATEGORIE IMPIEGATI

1ª *Categoria.*

Appartengono alla 1ª categoria i lavoratori di concetto di ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, interno od esterni, che hanno funzioni direttive, nonchè quelli aventi mansioni di concetto o svolte in autonomia — o con incarichi a carattere ispettivo — di particolare importanza per ampiezza e natura e semprechè il grado di responsabilità — o l'importanza delle funzioni o della azienda — non dia diritto alla qualifica di dirigente, anche se posti alle dipendenze di altri lavoratori con funzioni direttive.

Vengono classificati in questa categoria, a titolo di esempio:

a) capi servizio o capi reparto con mansioni di analoga importanza;

b) capo contabile e contabile incaricato di compilare il bilancio di gestione;

c) capo tariffista per traffici internazionali marittimi e/o terrestri aventi alle dipendenze almeno due impiegati;

d) reggenti autonomi di agenzie, docks, e sylos;

e) produttori o acquisitori di traffici internazionali che svolgano, con specifiche conoscenze tecniche, lavoro autonomo;

f) impiegati muniti di patente di spedizioniere doganale, qualora la patente venga utilizzata per conto dell'azienda;

g) impiegati contenziosisti e segretari di direzione in quanto abbiano le funzioni specifiche in premessa;

h) cassiere principale avente alle proprie dipendenze almeno due cassieri nella stessa sede;

i) corrispondente in proprio in lingue estere con assoluta padronanza di almeno due lingue estere e conoscenza tecnica della materia.

2ª *Categoria.*

Appartengono alla 2ª categoria i lavoratori di concetto di ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, interni od esterni, non classificati nella 1ª categoria.

Vengono classificati in questa categoria, a titolo di esempio:

a) altri capi reparto;

b) contabili di concetto;

c) reggenti non autonomi di agenzie, docks e sylos;

d) procuratori di spedizionieri doganali patentati, in quanto utilizzino la loro procura per conto della azienda da cui dipendono;

e) tariffisti per traffici internazionali marittimi e/o terrestri;

f) capo tariffista per traffici interni;

g) acquisitori di traffici internazionali;

h) acquisitori per traffici interni con almeno 21 anni compiuti e 2 anni di anzianità professionale;

i) altri segretari di direzione;

l) cassieri;

m) capi reparto magazzino di deposito;

n) corrispondenti in lingua italiana;

o) corrispondenti in lingue estere;

p) altri contenziosisti;

q) capi fatturisti;

r) stenodattilografi in lingua estera;

s) impiegati con mansioni autonome incaricati del servizio paghe e/o stipendi;

t) impiegati addetti alle spedizioni internazionali con mansioni comportanti la conoscenza completa delle disposizioni valutarie, commerciali e doganali in vigore.

3ª *Categoria* A.

Appartengono alla 3ª categoria *A* gli impiegati con mansioni di ordine che richiedano una generica preparazione professionale.

Vengono classificati in questa categoria, a titolo di esempio:

a) contabili d'ordine ed aiuti contabili;

b) impiegati addetti alla cassa o ai prelevamenti e versamenti, con esclusione dei semplici portavalori;

c) agenti esterni consegnatari di merci con il carico, scarico e spedizione merci;

d) acquisitori per traffici interni con meno di due anni di anzianità professionale;

e) stenodattilografi;

f) operatori doganali in sottordine;

g) impiegati muniti di delega o di procura limitata per le operazioni ferroviarie, postali, ecc.;

h) impiegati addetti al servizio di esazione, semprechè siano autorizzati a quietanzare e a versare;

i) capi del personale di magazzino o magazzinieri unici con responsabilità del carico e scarico del magazzino merci, semprechè non compiano abitualmente mansioni manuali;

l) fatturisti su tariffe già stabilite;

m) compilatori di polizze di carico;

n) capi fattorini con mansioni impiegatizie;

o) fattorini con mansioni impiegatizie che prevalentemente facciano prelevamenti o versamenti in banca, pagamenti e/o incassi fatture, pagamento noli, trasporti, ecc.;

p) archivisti;

q) telefonisti esclusivi e/o centralinisti.

3ª *Categoria* B.

Appartengono alla 3ª categoria *B* gli impiegati d'ordine non classificabili nella 3ª categoria *A*.

Vengono classificati in questa categoria a titolo di esempio:

a) copisti;

b) dattilografi;

c) compilatori di lettere di vettura, bollette di spedizione, ecc.;

d) fattorini con mansioni impiegatizie non facenti parte della categoria 3ª *A*.

Dichiarazione a verbale.

Con decorrenza 1° maggio 1958 la 1ª categoria *B* esistente a Genova viene abolita. Gli impiegati attualmente assegnati a tale categoria passano in Iª categoria.

Art. 6.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico nè un mutamento sostanziale alla sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di cinque mesi nel disimpegno di mansioni di prima categoria e di due mesi nel disimpegno di mansioni delle altre categorie, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, ecc., nel qual caso spetterà all'impiegato lo stipendio della categoria superiore, senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Art. 7.

CUMULO DI MANSIONI

L'impiegato che sia destinato a compiere con carattere di continuità mansioni rientranti in due diverse categorie, sarà senz'altro attribuito alla categoria superiore, qualora le mansioni rientranti in quest'ultima siano prevalenti.

Nel caso invece che ciò non si verifichi, sarà attribuito alla categoria superiore dopo due anni di svolgimento delle mansioni rientranti nelle due categorie.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

La durata dell'orario normale di lavoro è di 44 ore settimanali. Il prolungamento fino a 48 ore settimanali dà luogo al pagamento delle ore prestate in più con la retribuzione oraria maggiorata dal 20 %.

Agli impiegati — ai quali sia consentita, in deroga od eccezione alle norme di legge sulla limitazione dell'orario di lavoro, la protrazione dell'orario stesso oltre i normali limiti — il lavoro prestato in più, fino alla concorrenza delle ore 10 giornaliere o 60 settimanali sarà compensato con la normale retribuzione globale mensile, senza maggiorazione di straordinario, divisa per 180.

Gli impiegati addetti alle macchine contabili (per le macchine elettro-contabili a schede perforate la presente norma si riferisce soltanto alle macchine di perforazione e verifica delle schede) non potranno di regola essere adibiti all'uso delle medesime per più di 6 ore giornaliere.

Restano ferme le condizioni di miglior favore non derivanti da circostanze contingenti o di natura transitoria.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme di legge sull'orario di lavoro ed alle relative deroghe ed eccezioni.

Dichiarazione a verbale.

Le parti si danno atto che, nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro e del lavoro straordinario, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del regio decreto legge 15 marzo 1923, n. 692, il quale esclude dalla limitazione dell'orario gli impiegati con funzioni direttive.

A tale effetto ed ai sensi dell'art. 3 n. 2 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955 (regolamento per l'applicazione del regio decreto legge sopra citato) si conferma che è da considerare personale direttivo, escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro, « quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'Azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi »; personale, quindi, da non identificare necessariamente con quello avente la qualifica di prima categoria.

Art. 9.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cadrà di domenica salvo le eccezioni di legge.

Per gli impiegati per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in un altro gorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo, salvo l'applicazione delle maggiorazioni di cui all'art. 13, mentre sarà considerato festivo, a tutti gli effetti, il giorno fissato per il riposo compensativo.

In caso di modificazioni dei turni di riposo, l'impiegato sarà preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto — per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo — ad una maggiorazione pari a quella fissata per il lavoro festivo.

Art. 10.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) la domenica od i giorni di riposo compensativo di cui all'art. 9;

b) le seguenti festività nazionali infrasettimanali:

1) Capodanno (1 gennaio);
2) Epifania (6 gennaio);
3) S. Giuseppe (19 marzo);
4) Lunedì dopo Pasqua (mobile);
5) Anniversario Liberazione (25 aprile);
6) Festa del lavoro (1 maggio);
7) Ascensione (mobile);
8) Corpus Domini (mobile);
9) Proclamazione Repubblica (2 giugno);
10) SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
11) Assunzione (15 agosto);
12) Ognissanti (1 novembre);
13) Unità nazionale (4 novembre);
14) Immacolata Concezione (8 dicembre);
15) S. Natale (25 dicembre);
16) S. Stefano (26 dicembre);
17) Festa del S. Patrono del luogo ove si trova la sede, filiale o agenzia presso la quale l'impiegato presta la sua opera.

Fermo restando un minimo di 17 festività, qualsiasi variazione, anche in aumento, stabilita dall'autorità nell'elenco dei giorni festivi, si intenderà riportata nell'elenco di cui al punto *b*) di cui sopra.

In quelle località, in cui la festa del S. Patrono coincide con altra festività, le Associazioni territoriali stabiliranno un'altra giornatá di festività in modo da mantenere invariato il numero complessivo delle medesime.

Per le festività di cui al punto *b*) cadenti di domenica o in altra festività è dovuta, in aggiunta alla retribuzione mensile, la retribuzione globale di una giornata, calcolata in base ad un ventiseiesimo di quella mensile.

Uguale trattamento spetterà all'impiegato che in tale festività coincidente con la domenica o con altra festività sia ammalato, infortunato, o si trovi in ferie.

Lo stesso trattamento è dovuto, per le festività coincidenti con la domenica o con altra festività, anche a coloro che lavorino di domenica godendo del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo.

Nel giorno di coincidenza fra domenica e festività infrasettimanale, l'impiegato di cui al precedente comma, che normalmente lavora di domenica con riposo compensativo, in altro giorno, non sarà tenuto ad alcuna prestazione lavorativa. Le eventuali prestazioni saranno quindi compensate come straordinario festivo.

In caso di prestazione d'opera nei giorni festivi, oltre all'eventuale trattamento di cui ai precedenti comma, sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro prestate con la maggiorazione prevista dall'articolo 14, per il lavoro straordinario festivo.

Art. 11.

RETRIBUZIONI

La retribuzione globale mensile degli impiegati è composta da:

1) stipendio minimo, come da allegate tabelle, in relazione alla categoria spettante;

2) eventuali aumenti o scatti di anzianità maturati ai sensi dell'art. 15;

3) eventuali altri aumenti dello stipendio mensile, comunque denominati;

4) indennità di contingenza in misura corrispondente a quella dei lavoratori dell'industria;

5) eventuale indennità di mensa nelle località ove esiste.

Non fanno parte della retribuzione le indennità di cui agli articoli 12, 25 e 26 e qualunque altra avente come quelle carattere di indennizzo e non retributivo.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 26. La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 180.

La retribuzione sarà corrisposta agli impiegati ad ogni fine mese unitamente ad un prospetto compilato a norma di legge.

In caso che l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi del 2 % in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente: inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla corresponsione dell'indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 12.

INDENNITÀ DI CASSA E DI MANEGGIO DENARO

All'impiegato con qualifica di cassiere verrà corrisposta una indennità di rischio nella misura del 5 % della retribuzione globale mensile.

Agli altri impiegati, che hanno normalmente maneggio di denaro con oneri per errori, verrà corrisposta un indennità di rischio nella misura del 3 % della retribuzione globale mensile.

Il ricalcolo delle suddette indennità di cassa e di maneggio denaro, per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza, si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Gli interessi derivanti da eventuali cauzioni andranno a beneficio dell'impiegato.

Dichiarazione a verbale.

Agli impiegati non qualificati cassieri, a cui per le loro mansioni sia o sia stata riconosciuta la maggiorazione del 5 %, tale indennizzo verrà mantenuto e corrisposto sulla retribuzione globale fintantochè gli stessi esplichino le mansioni suddette.

Art. 13.

LAVORO NOTTURNO E DOMENICALE CON RIPOSO COMPENSATIVO

L'impiegato non può rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere, nell'ambito del proprio orario normale, lavoro notturno e domenicale con riposo compensativo, salvo giustificati motivi d'impedimento.

E' considerato lavoro notturno quello compiuto dalle ore 22 alle 6. E' considerato compreso in turni avvicendati quello eseguito a turni regolari ed alternati.

E' considerato lavoro domenicale con riposo compensativo il lavoro compiuto la domenica dall'impiegato che goda del riposo settimanale in altro giorno della settimana, stabilito con preavviso di almeno tre giorni rispetto alla domenica lavorata.

Per il lavoro notturno e domenicale con riposo compensativo saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale, determinata in base alle voci previste dall'art. 11:

lavoro notturno:

compresi in turni avvicendati: maggiorazione 15 %

non compreso in turni avvicendati: maggiorazione 25 %

lavoro domenicale con riposo compensativo:

diurno: maggiorazione 20 %

notturno: maggiorazione 50 %.

Art. 14.

LAVORO STRAORDINARIO

L'impiegato non può rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere il lavoro straordinario, salvo giustificati motivi d'impedimento.

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di cui all'art. 8.

E' considerato lavoro straordinario festivo quello eseguito nei giorni festivi di cui all'art. 10 nonchè quello eseguito la domenica, salvo il caso degli impiegati per i quali il riposo cade in altro giorno, per i quali è lavoro straordinario festivo quello eventualmente compiuto nel giorno di riposo compensativo.

E' considerato lavoro straordinario notturno quello compiuto dalle ore 22 alle 6.

Per il lavoro straordinario saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale determinata in base alle voci previste dall'art. 11:

lavoro straordinario feriale:

diurno: maggiorazione 25 %;

notturno: maggiorazione 50 %;

lavoro straordinario festivo:

diurno: maggiorazione 65 %;

notturno: maggiorazione 75 %.

Le suddette percentuali, come pure quelle dell'articolo 13 (lavoro notturno e domenicale con riposo compensativo), non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Agli effetti del presente articolo, nonchè del precedente articolo 13, per la determinazione della retribuzione oraria, si divide la retribuzione mensile per 180. Ove la retribuzione sia corrisposta in tutto o in parte in base a provvigioni o commissioni, si prenderà per base la parte fissa, col minimo in ogni caso della retribuzione mensile di cui all'art. 11.

Art. 15.

SCATTI BIENNALI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata dopo il 21° anno di età presso una stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società), hanno diritto, per ogni biennio di anzianità, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5 % per 10 bienni della loro carriera.

Tale aliquota è calcolata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria o grado cui appartiene l'impiegato, con l'aggiunta dell'indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto. Gli aumenti periodici di anzianità non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito, nè gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti di anzianità già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi contrattuali di stipendio in atto alle singole scadenze mensili, salvo quanto disposto per l'anzianità maturata fino alla data del 1° giugno 1952 e per il caso di passaggio di categoria. Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità, per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza, si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo. In caso di licenziamento, il ricalcolo per variazione dell'indennità di contingenza sarà fatto sulla base dell'indennità in vigore al momento della cessazione del rapporto.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937.

Per l'anzianità maturata fino alla data del 1° giugno 1952, l'importo dei relativi aumenti rimane consolidato nella cifra che risultava acquisita al 31 maggio 1954, ivi comprese, per ogni biennio di anzianità maturata al 31 maggio 1952, le seguenti aliquote forfettarie di rivalutazione, aumentate del 4 %:

	Uomini	*Donne*
1ª categoria	450	450
2ª categoria	375	330
3ª categoria *A*	325	285
3ª categoria *B*	300	265

Per evitare dubbi di interpretazione si precisa che in quei casi in cui le aziende, ai fini di evitare sperequazioni, e quindi con trattamento più favorevole per il dipendente, abbiano conteggiato lo scatto maturato tra il 1° luglio 1950 e il 31 maggio 1952 in base al 5 % della contingenza anzichè in base all'aliquota forfettaria di cui sopra, anche tale scatto rimane consolidato nella cifra acquisita al 31 maggio 1954, con l'aggiunta del 4 % sulla quota forfetizzata di cui al comma precedente.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio a categoria o grado superiore sarà mantenuto all'impiegato l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nelle categorie o gradi di provenienza. Tale importo, nel caso di variazione dei minimi tabellari delle categorie di provenienza, sarà rivalutato — salvo l'importo degli aumenti periodici relativi all'anzianità maturata fino al 1° giugno 1952, per quanto sopra già detto — ricalcolando percentualmente sui detti minimi tabellari delle categorie di provenienza gli aumenti biennali che lo compongono.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria, sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio della nuova categoria.

Al fine di evitare sperequazioni, a parità di categorie, con il personale avente minore anzianità, per il personale con anzianità, utile per gli scatti, superiore ad anni 20 si farà luogo ad un progressivo « scongelamento » degli scatti consolidati in cifra fissa, in base al contratto nazionale di lavoro del 14 giugno 1952, nel senso che:

al compimento del primo biennio successivo al decimo biennio di anzianità utile per la maturazione degli scatti, lo scatto consolidato in cifra fissa relativo al primo biennio di tale anzianità verrà sostituito da uno scatto, di pari categoria, calcolato nella misura percentuale del 5% dello stipendio minimo e dell'indennità di contingenza in vigore alla data di « scongelamento »;

al compimento del secondo biennio, sempre successivo al decimo, analoga sostituzione a parità di categoria avrà luogo per il primo scatto consolidato in cifra fissa allora restante e cioè quello relativo al secondo biennio di anzianità utile per la maturazione degli scatti e così di seguito al compimento di ciascun biennio successivo per il primo degli scatti consolidati in cifra fissa restanti, fino alla loro completa sostituzione.

Il ricalcolo di detti scatti « scongelati » (e cioè riportati come sopra alla misura percentuale), a seguito di variazioni dei minimi tabellari o dell'indennità di contingenza, avverrà con le stesse modalità previste, nel contesto del presente articolo, per gli scatti maturati dopo il 1° giugno 1952.

Art. 16.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile percepita dall'impiegato. La corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente il 16 dicembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato. Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerati come mese intero se superiori ai 15 giorni.

Art. 17.

ASSENZE E PERMESSI

Le assenze debbono essere tempestivamente giustificate all'azienda.

All'impiegato che ne faccia domanda, l'azienda ha facoltà di accordare permessi di breve congedo per giustificati motivi, ed ha altresì facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tali brevi congedi non sono computati in conto dell'annuale periodo di riposo.

Agli impiegati sarà concesso un permesso di giorni 15, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Agli impiegati, che sono membri dei Comitati esecutivi o direttivi delle Camere del Lavoro o Camere sindacali o Unioni sindacali provinciali o comunali o dei Comitati direttivi delle Sezioni territoriali delle Federa-

zioni lavoratori della categoria, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino eccezionali impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'azienda, cui l'impiegato appartiene, dalle organizzazioni predette, tramite le Associazioni territoriali competenti.

Per i segretari provinciali, regionali e nazionali dell'associazione di categoria, che ne facciano richiesta al momento della nomina, il rapporto di lavoro potrà essere sospeso sino ad un massimo di due anni fermo naturalmente che tale periodo non sarà ritenuto utile ad alcun effetto contrattuale e semprechè, in rapporto alle mansioni esplicate, sia possibile, la sostituzione temporanea per il tempo suddetto.

Art. 18.

FERIE

L'impiegato non in prova, ha diritto, per ogni anno solare, ad un periodo di riposo retribuito di:

15 giorni di calendario per gli impiegati fino a due anni di anzianità;

20 giorni di calendario per gli impiegati con oltre due fino a dieci anni di anzianità;

25 giorni di calendario per gli impiegati con oltre dieci anni fino a quindici anni di anzianità;

30 giorni di calendario per gli impiegati con oltre quindici anni di anzianità.

Nell'anno di assunzione, in quello di cessazione, come pure in quelli di passaggio di scaglione le frazioni di anno saranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese fino a 15 giorni non saranno conteggiate mentre saranno considerate mese intero quelle superiori.

Il periodo di prova, una volta ultimato, va computato agli effetti della determinazione delle giornate di ferie spettanti.

La risoluzione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie e l'impiegato avrà diritto alle stesse od all'indennità sostitutiva per i giorni maturati e non goduti.

Qualora l'impiegato abbia invece goduto un numero di giorni di ferie superiore a quelli maturati, il datore di lavoro avrà diritto di trattenere in sede di liquidazione l'importo corrispondente ai giorni di ferie goduti e non maturati.

Nel fissare l'epoca delle ferie, sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

Le ferie superiori a 15 giorni potranno essere divise in due periodi.

Le ferie non possono essere fatte iniziare di domenica e neppure, se non su richiesta del dipendente, di sabato. Qualora tuttavia siano state suddivise in più periodi, i periodi successivi al primo potranno essere fatti decorrere anche dal sabato quando il periodo precedente sia terminato col venerdì.

In deroga alla norma del presente articolo che fissa i periodi a giorni di calendario le festività nazionali e infrasettimanali (di cui al punto *b*) dell'art. 10 non cadenti di domenica, comprese nei periodi individuali, non saranno considerate come giorni di ferie.

L'assegnazione delle ferie non potrà avere luogo durante il periodo di preavviso, salvo richiesta scritta dell'impiegato.

In caso di richiamo in servizio nel corso del godimento del periodo feriale o di spostamento del periodo precedentemente fissato l'impiegato avrà diritto al rimborso delle spese (comprovate documentariamente) derivantigli dall'interruzione o dallo spostamento.

Dichiarazione a verbale.

Le aziende che per la loro organizzazione interna e nell'interesse del personale, in accordo con la commissione interna o il delegato d'impresa oppure — in mancanza — coi lavoratori interessati, preferissero effettuare il conteggio a giorni lavorativi, anzichè di calendario, potranno farlo tenendo presente che le decorrenze minime diventano rispettivamente, per gli scaglioni di cui sopra, di 13, 18, 22 e 26 giorni lavorativi.

Art. 19.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia dovrà essere comunicata nelle 24 ore, salvo i casi di giustificato impedimento.

A richiesta dell'azienda l'impiegato è tenuto ad esibire il certificato medico.

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato dal medico di sua fiducia.

Nel caso di interruzione del servizio dovuta ad infortunio o malattia, non determinati da eventi gravemente colposi imputabili all'impiegato, verrà accordato, allo impiegato non in prova, il seguente trattamento:

1) *per anzianità di servizio fino a cinque anni*: conservazione del posto per mesi sei e corresponsione della intera retribuzione globale mensile per due mesi e della metà di essa per gli altri quattro mesi;

2) *per anzianità di servizio da oltre cinque anni a quindici anni*: conservazione del posto per mesi nove e corresponsione della intera retribuzione globale mensile per tre mesi e della metà di essa per gli altri sei mesi;

3) *per anzianità di servizio oltre i quindici anni*: conservazione del posto per dodici mesi e corresponsione dell'intera retribuzione globale mensile per quattro mesi e della metà di essa per gli altri otto mesi.

Uguali diritti spetteranno all'impiegato nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso.

Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora l'impiegato, con più periodi di malattia raggiunga in complesso, durante 18 mesi consecutivi, i limiti massimi rispettivamente previsti nei diversi casi contemplati.

Alla scadenza dei termini avanti indicati, ove l'azienda proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto

d'impiego con diritto alla sola indennità di anzianità di cui all'art. 28. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza della anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termini delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti alla data del presente contratto.

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare a sue spese contro gli infortuni sul lavoro tutto il personale esterno. E' esterno, a questi effetti, il personale che abitualmente esplica le sue mansioni fuori dell'ufficio.

La misura dell'assicurazione dovrà essere la seguente:

per il caso di morte: 5 annualità di retribuzione globale;

per il caso di invalidità permanente: 6 annualità di retribuzione globale.

Art. 20.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda deve, in tale evenienza:

a) conservare il posto alle lavoratrici per un periodo di otto mesi di cui due prima del parto e sei dopo;

b) corrispondere la intera retribuzione globale mensile per i primi quattro mesi della sua assenza ed il 50 % di essa nei due mesi successivi fatta deduzione di quanto le lavoratrici percepiscono per atti di previdenza a cui l'azienda è tenuta per disposizioni di legge.

Inoltre le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro esclusiva facoltà di assorbirle da quelle di cui ai comma *a*) e *b*).

Ove, durante il periodo di cui al punto *a*), intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 19 del presente contratto, quando risultino più favorevoli alle lavoratrici e con decorrenza dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe il decorso dell'azianità di servizio per il periodo di cui al punto *a*).

Art. 21.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata alle armi per servizio di leva, salvo per gli impiegati in prova, non risolve il rapporto di lavoro ed il tempo passato sotto le armi sarà considerato utile agli effetti della sola indennità di anzianità.

In caso di richiamo alle armi si applicano le norme della legge 3 maggio 1955, n. 370 ed il periodo passato sotto le armi viene computato nella anzianità di servizio.

Terminato il servizio militare, l'impiegato dovrà presentarsi, nel termine di 30 giorni, all'azienda per riprendere il servizio: non presentandosi nel termine suddetto sarà considerato dimissionario.

Quanto sopra salvo diverse disposizioni di legge speciali più favorevoli all'impiegato.

Art. 22.

DISCIPLINA DEL LAVORO: DIRITTI E DOVERI DELLE PARTI

Nello svolgimento del rapporto di lavoro, i diritti e i doveri delle parti discendono dalla legge e dai principi generali di diritto ove il presente contratto o il regolamento interno non dispongano.

L'impiegato deve, nell'espletamento delle sue mansioni, tenere contegno consono alla dignità della sua funzione, vale a dire:

1) usare l'attività e diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta;

2) osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartitegli dall'imprenditore e dai collaboratori di questi, dai quali gerarchicamente dipende;

3) non trattare affari per proprio conto o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, non divulgare notizie attinenti alla organizzazione e ai metodi di lavoro dell'azienda, non farne uso in modo di poter arrecare ad essa pregiudizio;

4) rispettare l'orario di lavoro ad adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;

5) rispettare il regolamento interno aziendale, portato a sua conoscenza mediante l'affissione nei locali di lavoro;

6) aver cura degli oggetti, macchinario e strumenti o quanto altro a lui affidato.

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio;

d) sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore a cinque giorni;

e) licenziamento senza preavviso ma con indennità di licenziamento;

f) licenziamento senza indennità e senza preavviso.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze, le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*) e *c*).

Il licenziamento senza preavviso, ma con indennità di licenziamento di cui alla lettera *e*) potrà essere adottato nei riguardi dell'impiegato colpevole di infrazioni alla disciplina ed agli altri doveri d'ufficio, anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, così gravi da non consentire la prosecuzione, nemmeno in via provvisoria, del rapporto d'impiego.

Il licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento, di cui alla lettera *f*), potrà infine essere adottato ogni volta che le gravi infrazioni di cui al punto precedente siano state tali da arrecare danno materiale o grave danno morale all'azienda.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità in cui sia incorso l'impiegato, le quali potranno essere perseguite in ogni altra sede competente.

Art. 23.

TRASFERTE

Agli impiegati in missione, per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto (per i viaggi in ferrovia in territorio nazionale è dovuto il rimborso della prima classe per gli impiegati di 1ª e 2 categoria e per gli impiegati di 3ª categoria quando il viaggio sia diretto a località distanti oltre 200 chilometri, mentre è dovuto il rimborso della seconda classe per gli impiegati di 3ª categoria quando il viaggio sia diretto a località distanti sino a 200 chilometri);

b) il rimborso delle spese di vitto e alloggio — nei limiti della normalità — quando la durata del servizio obblighi l'impiegato a incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Art. 24.

TRASFERIMENTI

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione, e salva la applicazione dei nuovi minimi di stipendio della località ove viene trasferito se più favorevoli per l'impiegato, nonchè il riconoscimento di quelle indennità e competenze che siano inerenti alle nuove condizioni locali e alle particolari nuove prestazioni.

L'indennità di contingenza sarà corrisposta nella misura, anche se minore, prevista per la nuova località in cui l'impiegato presterà servizio.

L'impiegato che non accetti il trasferimento avrà diritto alla indennità di licenziamento e al preavviso salvo che per gli impiegati di prima e seconda categoria all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento dello impiegato, nel quale caso l'impiegato che non accetta il trasferimento stesso viene considerato dimissionario

All'impiegato che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sè, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.). Le modalità ed i termini dovranno essere previamente concordati coll'azienda.

E' inoltre dovuta la diaria, « una tantum », nella misura di due terzi della retribuzione globale mensile, oltre, per gli impiegati con famiglia, ad un decimo della retribuzione mensile per ogni familiare a carico che si trasferisca con l'impiegato.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di quattro mesi di pigione.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato all'impiegato per iscritto con il preavviso di un mese.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Art. 25.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Potrà essere stabilita, in accordo integrativo da stipularsi provincialmente, una indennità per gli impiegati che da località non malarica vengano destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona pure malarica e spetterà anche all'impiegato che, originariamente provenendo da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche, agli effetti del presente articolo, saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti associazioni, sentite le autorità sanitarie locali.

Art. 26.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre tre chilometri, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 27.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

A) *Per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i cinque anni di servizio*:

1) mesi due e quindici giorni per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi uno e quindici giorni per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi uno per gli impiegati di 3ª categoria.

B) *Per gli impiegati che hanno superato i cinque anni di servizio e non i dieci*:

1) mesi tre e quindici giorni per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi due per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi uno e quindici giorni per gli impiegati di 3ª categoria.

C) *Per gli impiegati che hanno superato i dieci anni di servizio*:

1) mesi quattro e quindici giorni per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi due e quindici giorni per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi due per gli impiegati di 3ª categoria.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto all'impiegato, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma, di troncare il rapporto, sia allo inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante la decorrenza del preavviso l'impiegato ha diritto di ottenere un permesso di due ore ogni giorno per la ricerca di altra occupazione.

L'orario delle assenze sarà concordato col datore di lavoro.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Art. 28.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di licenziamento da parte dell'azienda non ai sensi dell'art. 22 (lettera *f*) l'indennità di anzianità verrà liquidata come segue:

A) per le aziende le quali in relazione al proprio inquadramento sindacale e previdenziale (settore commercio agli effetti contributivi) abbiano iscritto il proprio personale impiegatizio, quando se ne siano verificate le condizioni contrattuali (superamento del periodo di prova e compimento del 18° anno) al Fondo nazionale di previdenza per gli impiegati delle imprese di spedizione e delle agenzie marittime:

1) *per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1947*: nella misura di 15/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità;

2) *per l'anzianità maturata dal 1° giugno 1947 al 30 aprile 1958*: nella misura di 25/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità;

3) *per l'anzianità maturata dal 1° maggio 1958*: nella misura di 26/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità.

B) Per le aziende le quali, in relazione al proprio inquadramento sindacale e previdenziale (settore industria agli effetti contributivi) non abbiano iscritto il proprio personale al Fondo suddetto, anche nel caso in cui abbiano fatto fruire al personale di cui trattasi il trattamento di previdenza di cui al C.C. 5 agosto 1937 (Fondo di previdenza industria):

1) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 l'indennità di licenziamento verrà al momento del licenziamento stesso, liquidata in base alle norme del regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825 (15/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità) oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937, e portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

2) per l'anzianità successiva al 1° luglio 1937 e fino al 31 dicembre 1944 l'indennità verrà liquidata nella misura di 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende l'indennità di licenziamento) portato da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali «intuitu personae» per i quali varrà la norma dell'art. 37;

3) per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1945 in poi l'indennità verrà liquidata nella misura di 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio.

C) Qualora in una stessa azienda il personale sia stato fatto fruire per un certo tempo del trattamento previdenziale di cui al punto *A*) e poi di quello di cui al punto *B*), o viceversa, l'indennità di anzianità sarà conteggiata secondo i due procedimenti sopra esposti in relazione rispettivamente ai periodi di tempo in cui i due trattamenti previdenziali hanno avuto applicazione.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione globale in corso al momento della risoluzione del rapporto.

Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato, nonchè la indennità di contingenza (scala mobile).

Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto contrario, di dedurre dall'indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni,

previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda: nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 29 del presente contratto e per il trattamento di previdenza di cui al con tratto collettivo 5 agosto 1937 (Fondo di previdenza industria).

Art. 29.

PREVIDENZA

A favore degli impiegati dipendenti da aziende inquadrate come detto all'articolo precedente, agli effetti contributivi nel settore commercio, è mantenuto il trattamento di previdenza istituito con il contratto collettivo 25 gennaio 1936 con le successive modifiche ed integrazioni.

I contributi al Fondo di previdenza di cui al contratto citato vengono calcolati sullo stipendio mensile e sulla indennità di contingenza, e precisamente sulle voci 1, 2, 3, 4 dell'art. 11, nonchè sulla 13ª mensilità anche questa determinata in base alle voci sopra precisate.

Gli impiegati inferiori ai 18 anni di età sono esclusi dalla iscrizione al Fondo.

Per le aziende invece che in relazione al loro inquadramento sindacale e contributivo non applicavano, alla data di stipulazione del presente contratto il trattamento di previdenza di cui ai comma precedenti, e fermo l'obbligo di continuare il trattamento di previdenza di cui al C.C. 5 agosto 1937 (Fondo di previdenza industria) l'obbligo di iscrizione al Fondo nazionale di previdenza per gli impiegati delle imprese di spedizione non sorge, intendendosi che i benefici relativi sono surrogati da quelli inerenti al più favorevole trattamento previsto dal precedente art. 28, in sede di computo della misura dell'indennità di anzianità.

Dichiarazione a verbale.

Fermo restando l'attuale costituzione degli organi del Fondo, le parti si impegnano di incontrarsi entro il mese di ottobre 1958 per un riesame degli scopi del Fondo medesimo.

Art. 30.

DIMISSIONI

Nel caso di risoluzioni del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni verranno corrisposte all'impiegato le sottoindicate aliquote della indennità di cui all'art. 28:

100 % agli uomini che abbiano compiuto cinquantacinque anni di età; alle donne che abbiano compiuto cinquanta anni di età; ai dimissionari per malattia, maternità, matrimonio, infortunio, trasferimento; ai dimissionari che abbiano compiuto dieci anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda; a coloro che si dimettono a seguito di nomina alle cariche sindacali previste nell'ultimo comma dell'art. 17;

75 % ai dimissionari che abbiano compiuto cinque anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

50 % ai dimissionari che non abbiano compiuto cinque anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda.

In caso di risoluzione del rapporto di impiego da parte dell'impiegato per cause attribuibili all'imprenditore e così gravi da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto stesso, è dovuto all'impiegato un trattamento equivalente a quello che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 31.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Nel caso di morte dell'impiegato le indennità indicate agli articoli 27 e 28 devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se viventi a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda.

Non sono però deducibili le somme spettanti per il Fondo di previdenza previsto dall'art. 29 del presente contratto ed eventualmente anche per il trattamento di previdenza di cui al contratto collettivo 5 agosto 1937 (Fondo previdenza industria).

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno.

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Art. 32.

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E LIQUIDAZIONE

Cessato il rapporto di lavoro, l'azienda consegnerà al lavoratore che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, le tessere di assicurazione ed ogni altro documento di pertinenza dell'interessato; ciò sempre che non ne sia impedita da cause di forza maggiore.

L'azienda rilascerà inoltre al lavoratore e nonostante eventuali contestazioni in corso:

un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore ha svolto la sua attività nell'azienda, la categoria in atto alla cessazione del rapporto, nonchè le mansioni svolte;

un prospetto con le caratteristiche previste dalla legge per i prospetti di paga, con l'indicazione particolareggiata delle indennità spettanti al lavoratore in conseguenza della cessazione del rapporto di lavoro.

Qualora esistano contestazioni sull'ammontare delle indennità di liquidazione, la ditta corrisponderà al lavoratore la parte non contestata.

Art. 33.

CESSIONE O TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

La cessione o la trasformazione dell'azienda in qualsiasi modo non risolve di per sè il contratto d'impiego ed il personale conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare, salvo la facoltà di ciascun impiegato di chiedere la liquidazione della indennità di licenziamento e di iniziare ex novo un altro rapporto di lavoro.

Art. 34.

COMMISSIONI INTERNE E DELEGATI D'AZIENDA

La costituzione, il funzionamento e i compiti delle Commissioni interne e dei delegati d'azienda sono stabiliti dagli appositi accordi interconfederali intervenuti e di quelli che interverranno successivamente.

Art. 35.

NORME SPECIALI

Oltre alle disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro gli impiegati dovranno osservare le disposizioni speciali stabilite dalla azienda, semprechè non modifichino e non siano in contrasto con quelle del presente contratto.

Tali disposizioni qualora abbiano carattere generale, dovranno essere affisse in luogo ben visibile e dove si effettua il pagamento della retribuzione.

Art. 36.

NORME GENERALI

Per quanto non regolato nel presente contratto si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.

Art. 37.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative ed inscindibili tra loro. La previdenza e la indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli in atto, che dovranno essere mantenute in ogni singolo istituto.

Art. 38.

SOSTITUZIONE DEGLI USI

Il presente contratto sostituisce ed assorbe tutti gli usi o consuetudini anche se più favorevoli agli impiegati, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi delle norme poste nel contratto stesso.

Art. 39.

CONTROVERSIE

Le controversie individuali anche se plurime, che sorgessero nello svolgimento del rapporto di lavoro, in relazione all'applicazione del presente contratto, qualora non venissero conciliate con la direzione dell'azienda, verranno sottoposte all'esame delle competenti organizzazioni sindacali ferme restando, in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

Le controversie collettive sulla interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti organizzazioni territoriali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

Art. 40.

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo di lavoro ha decorrenza dal 1° maggio 1958 e durata sino al 30 aprile 1961, rinnovabile tacitamente di 6 mesi in 6 mesi, salvo disdetta di una delle due parti stipulanti da comunicarsi all'altra parte tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata con R.R.

Le tabelle degli stipendi minimi mensili allegate hanno decorrenza dal 1° maggio 1958 e durata sino al 30 aprile 1960.

AUTOTRASPORTATORI MERCI, SPEDIZIONIERI, CORRIERI

Impiegati (Uomini)

Stipendi minimi mensili in vigore dal 1° maggio 1958

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	superiore 21 anni	superiore 21 anni	inferiore 21 anni	superiore 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	inferiore 16 anni	superiore 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	inferiore 16 anni
ZONA O:																	
Milano	80.620	60.740	52.690	45.690	43.860	42.140	38.710	33.310	30.900	25.460	38.930	37.210	36.120	33.780	28.500	26.900	21.500
Torino	78.860	59.390	51,550	44.660	42.880	41.230	37.840	32.620	30.210	24 950	38.070	36.410	35.520	33.020	27.930	26.320	20.990
Genova	78.120	58.880	51.160	44.260	42.540	40.830	37.500	32.330	29.930	24.710	37.730	36.070	35.030	32.740	27.640	26.090	20.810
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	77.780	58.590	50.870	44.000	42.310	40.670	37.330	32.170	29.810	24.600	37.550	35.900	34.860	32.620	27.520	25.970	20.760
Situazione extra																	
Varese	78.630	59.270	51.440	44.550	42.830	41.110	37.780	32.520	30.160	24.380	38.020	36.290	35.260	32.970	27.870	26.210	20.930
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	74.940	56.490	49.000	42.490	40.830	39.160	36.000	31.020	28.730	23.690	36.240	34.640	33.600	31.420	26.610	25.000	19.950
Situazioni extra																	
Crema	79.820	60.120	52.180	45.240	43.460	41.740	38.300	33.020	30.560	25.230	38.530	36.810	35.730	33.430	28.260	26.660	21.280
Sondrio	77.270	58.250	50.520	43.860	42.090	40.420	37.090	32.000	29.640	24.430	37.330	35.610	34.570	32.400	27.350	25.810	20.590
Trieste	75.510	56.880	49.390	42.770	41.110	39.500	36.240	31.920	28.950	23.850	36.470	34.860	33.830	31.650	26.780	25.170	20.070
Verbania	76.240	56.400	49.850	43.230	41.510	39.850	36.640	31.540	29.240	24.000	36.870	35.210	34.170	31.940	27.070	25.400	20.300
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona Trento, Venezia, Vercelli	73.520	55.400	48.090	41.680	40.020	38.470	35.320	30.380	28.210	23.280	35.550	33.950	32.970	30.850	26.090	24.540	19.560
Situazione extra:																	
Biella	78.630	59.270	51.440	44.550	42.830	41.110	37.780	32.520	30.160	24.880	38.020	36.290	35.260	32.970	27.930	26.210	20.930
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	72.610	54.560	47.290	41.000	39.390	37.840	34.740	29.930	27.760	22.880	34.920	33.370	32.400	30.280	25.640	24.090	19.210
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	71.760	53.600	46.500	40.020	38.400	36.910	33.950	29.240	27.070	22.360	34.120	32.620	31.650	29.640	25.060	23.570	18.810
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	70.340	52.740	45.770	39.510	37.950	36.470	33.480	28.850	26.720	22.070	33.600	32.050	31.140	29.190	24.600	23.230	18.590
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	69.890	52.110	45.250	38.710	37.210	35.720	32.800	28.260	26.210	21.620	32 970	31.480	30.560	28.610	24.190	22.760	18.120
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	68.410	51.040	44.280	37.900	36.410	34.970	32.110	27.640	25.640	21.160	32.170	30.850	29.930	27.980	23.690	22.250	17.780
Situazione extra:																	
Valdarno	70.790	52.800	45.820	39.210	37.670	6.170	33.260	27.950	26.550	21.900	33.370	31.830	30.900	28.900	24.430	23.110	18.410
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	65.970	49.170	42.610	36.240	34.800	33.430	30.730	26.430	24.780	20.240	30.900	29.470	28.610	26.830	22.660	21.400	17.090
Situazione extra																	
Ascoli Piceno	66.480	49.560	42.930	36.550	35.090	33.710	30.970	26.660	24.710	20.420	31.140	29.760	28.900	27.000	22.880	21.570	17.210
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, l'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	65.340	48.200	41.780	35.320	33.880	32.570	29.930	25.750	23.850	19.730	29.930	28.550	27.690	25.970	21.900	20.710	16.520
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	63.750	46.950	40.760	34.400	33.090	31.700	29.190	25.120	23.280	19.210	29.020	27.640	26.830	25.170	21.220	20.070	16.000
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	60.810	44.910	39.000	32.800	31.540	30.230	27.810	23.970	22.190	18.300	27.590	26.380	25.570	23.910	20.240	19.100	15.260

AUTOTRASFORTATORI MERCI, SPEDIZIONIERI, CORRIERI

Impiegati (Donne)

Stipendi minimi mensili in vigore dal 1° maggio 1958

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	superiore 21 anni	superiore 21 anni	inferiore 21 anni	superiore 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	inferiore 16 anni	superiore 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	inferiore 16 anni
ZONA 0																	
Milano	80.620	52 230	44.910	39.280	37.040	33.310	30 850	28.330	26.320	23.520	33.600	32.000	29.990	26.490	24.140	22.880	20.070
Torino	78.860	51 100	43.940	38.420	36.240	32.620	30.160	27.690	25.750	23.000	32.850	31.310	28.850	25.920	23.620	22.360	19.610
Genova	78.120	50 640	43.550	38.070	35.900	32.330	29.880	27.470	25.520	22.760	32.570	31.020	29.070	25.690	23.450	22.190	19.450
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	77.780	50 420	43.380	37.900	35.720	32.170	29.760	27.290	25.400	22.660	32.400	30.850	28.950	25.570	23.340	22.070	19.380
Situazione extra: Varese	78.630	50 930	43.840	38.300	36.120	32.520	30.050	27.640	25.090	22.930	32.740	31.190	29.240	25.860	23.570	22.310	19.560
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	74.940	48 540	41.790	36.520	34.450	31.020	28.670	26.320	24.490	21.850	31.190	29.760	27.870	24.060	22.480	21.280	18.640
Situazioni extra:																	
Crema	79.820	51 720	44.510	38.880	36.690	33.020	30.500	28.040	26.040	23.280	33.140	31.650	29.710	26.210	23.850	22.660	19 840
Sondrio	77.270	50 080	43.090	37.670	35.550	32.000	29.590	27.120	25.230	22.540	32.110	30.680	28.730	25.400	23.110	21.970	19.270
Trieste	75.510	48 950	42.080	36.810	34.690	31.250	28.900	26.550	24.660	22.010	31.420	29.990	28.090	24.830	22.660	21.450	18.810
Verbania	76.240	49 390	42.470	37.160	35.040	32.100	29.190	26.780	24.880	22.190	31.710	30.280	28.380	25.060	22.880	21.680	18.980
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	73.520	47 630	41.000	35.830	33.780	30.380	28.090	25.810	24.020	21.450	30.620	29.190	27.350	24.190	22.070	20.880	18.300
Situazione extra: Biella	78.630	50 930	43.840	38.360	36.120	32.520	30.100	27.640	25.690	22.930	32.740	31.190	29.240	25.860	23.570	22.590	19.560
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	72.610	46 900	40.320	35.260	33.260	29.930	27.690	25.400	23.620	21.100	30.100	28.070	26.900	23.740	21.680	20.530	18.000
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	71.760	46 040	39.630	34.400	32.450	29.240	27.000	24.830	23.050	20.590	29.420	28.040	26.260	23.230	21.220	20.070	17.660
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	70.340	45 360	39.000	34.000	32.050	28.850	26.660	24.490	22.760	20.300	28.900	27.640	25.860	22.880	20.810	19.780	17.330
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	69.890	44 850	38.560	33.310	31.420	28.260	26.140	23.970	22.310	19.900	28.380	27.070	25.400	22.420	20.470	19.380	16.980
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	68.410	43 890	37.760	32.620	30.730	27.640	25.570	23.520	21.850	19.500	27.810	26.490	24.830	21.970	20.070	19.040	16.640
Situazione extra: Valdarno	70.790	45 420	39.070	33.710	31.830	28.610	26.490	24.310	22.590	20.100	28.730	27.410	25.690	22.710	20.640	19.610	17.210
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	65.970	42 300	36.340	31.190	29.420	26.430	24.490	22.480	20.880	18.640	26.550	25.400	23.800	21.050	19.160	18.180	15.950
Situazione extra: Ascoli Piceno	66.480	42 590	36.620	31.420	29.640	26.660	24.660	22.660	21.050	18.810	26.830	25.640	24.020	21.160	19.270	18.280	16.000
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	65.340	41 450	35.650	30.330	28.610	25.750	23.800	21.900	20.360	18.120	25.750	24.600	23.050	20.360	18.520	17.610	15.430
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	63.750	40 370	34.750	39.590	27.930	25.120	23.230	21.330	19.840	17.720	24.950	23.800	22.310	19.730	17.950	17.040	14.970
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	60.810	38 610	33.210	28.260	26.010	23.970	22.140	20.360	18.930	16.860	23.740	22.710	21.280	18.760	17.090	16.230	14.230

Visto il contratto e le tabelle che precedono,
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

DEL 30 MAGGIO 1958 PER IL PERSONALE OPERAIO ALLE DIPENDENZE DELLE AGENZIE MARITTIME RACCOMANDATARIE, AGENZIE AEREE E PUBBLICI MEDIATORI MARITTIMI

L'anno 1958, il giorno 30 del mese di maggio in Roma, nella sede della Confederazione generale del traffico e dei trasporti

tra

la FEDERAZIONE NAZIONALE AGENTI RACCOMANDATARI MARITTIMI, AGENTI AEREI E PUBBLICI MEDIATORI MARITTIMI (FEDERAGENTI), rappresentata, per delega del suo Presidente *comm. Giacomo Clerici*, dal *cav. Davide Tonolo*, con l'intervento della Confederazione Generale del Traffico e dei Trasporti rappresentata dal *cavalicre Aldo Palma*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA AUTOFERROTRAMVIERI E INTERNAVIGATORI rappresentata dai segretari nazionali signori: *Guido Antonizzi, Lamberto Mancini, Mario Tornomi*, assistiti dal *sig. Aldo Melucci*;

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI ED AUSILIARI DEL TRAFFICO (F.I.L.T.A.T.) rappresentata dal segretario generale *sig. Enzo Leolini* e dal segretario nazionale *sig. Luigi Gatti*, con la partecipazione dei sigg.: *rag. Marcello Boni, Francesco Cappellani* e *dott. Mario Nicolini*, assistita dalla Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (C.I.S.L.) nelle persone del segretario confederale *dott. Paolo Cavezzali* e dell'*ing. Salvatore Bruno*;

l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI PORTUALI E AGGREGATI (U.I.L.-PORT), rappresentata dalla Segreteria nazionale nelle persone del *rag. Giulio Belli* e *Ilio Gasparri*, con l'intervento dell'Unione Italiana del Lavoro (UIL) rappresentata dal suo segretario nazionale *dott. Raffaele Vanni*

si è stipulato il seguente contratto collettivo nazionale, che regola il rapporto di lavoro del personale operaio alle dipendenze delle agenzie marittime raccomandatarie, agenzie aeree e pubblici mediatori marittimi.

Il presente contratto collettivo nazionale sostituisce dal 1° maggio 1958 il contratto collettivo nazionale stipulato il 30 settembre 1947 e successive modificazioni.

Con la stessa decorrenza le paghe minime nazionali degli operai dipendenti dalle aziende rappresentate dalle organizzazioni stipulanti, sono fissate nelle misure di cui alle tabelle allegate.

Per il personale in servizio alla data di stipulazione, gli aumenti derivanti dalle nuove tabelle, da riportare in cifra sulle paghe di fatto in vigore, non assorbono gli eventuali aumenti di merito, gli assegni *ad personam* ed i superminimi individuali comunque denominati.

Nelle località ove esistono accordi provinciali o locali istitutivi della indennità di mensa la stessa indennità va corrisposta, al personale in servizio alla data di stipulazione, con decorrenza dal 1° maggio 1958 con le stesse modalità di corresponsione e nella stessa misura vigente per il personale dipendente dalle imprese di spedizione, anche se denominate transitarie e doganali, dalle agenzie di corrieri, dai corrieri e dalle imprese di autotrasporto, che esercitano promiscuamente attività di spedizione e di trasporto.

OPERAI

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione viene effettuata dalla ditta e comunicata direttamente all'interessato con apposita lettera, salvo che per le assunzioni di carattere occasionale. Nella lettera dovrà essere specificato quanto segue:

1) la data di assunzione;

2) la categoria alla quale il lavoratore viene assegnato;

3) il trattamento economico;

4) la durata del periodo di prova.

La Ditta deve inoltre presentare in visione al lavoratore copia del presente contratto di lavoro.

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

1) la carta d'identità o documento equipollente;

2) il libretto di lavoro;

3) le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie;

4) il certificato generale del casellario giudiziario di data non anteriore a tre mesi;

5) lo stato di famiglia;

6) altri eventuali documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

All'atto dell'assunzione le aziende possono, per mezzo del proprio medico di fiducia e a proprie spese, sottoporre il lavoratore a visita medica.

Art. 2.

PERIODO DI PROVA

Il lavoratore assunto in servizio è soggetto a un periodo di prova la cui durata non può essere superiore a 10 gg. lavorativi.

Durante il periodo di prova il compenso non può essere inferiore alla retribuzione globale in vigore per la categoria nella quale il lavoratore ha prestato servizio.

Durante il periodo di prova, la risoluzione del rapporto di lavoro può avere luogo in qualsiasi momento, per volontà di ciascuna delle due parti, senza preavviso, nè indennità. Qualora avvenga il licenziamento durante il periodo di prova, al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione globale contrattuale per l'effettivo lavoro prestato.

Superato il periodo di prova, il lavoratore si intenderà confermato in servizio con decorrenza dal primo giorno dell'assunzione a tutti gli effetti del presente contratto, e pertanto il periodo di prova sarà utilmente considerato agli effetti dell'anzianità del dipendente.

Non sono ammesse protrazioni del periodo di prova. Saranno esenti dal periodo di prova i lavoratori che lo abbiano già superato presso la stessa Azienda e per le stesse mansioni nei dodici mesi precedenti.

Art. 3.

PASSAGGIO DA OPERAIO A IMPIEGATO

In caso di suo passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che come tale gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto ex novo con la nuova qualifica, col riconoscimento, inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato, pari a un quarto dell'anzianità come operaio.

Qualora la retribuzione globale, percepita come operaio, risultasse superiore a quella globale spettante come impiegato, la differenza sarà mantenuta come « assegno ad personam ».

Art. 4.

CLASSIFICAZIONE CATEGORIE OPERAIE
NOTIFICA DELLE QUALIFICHE E DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

Il personale operaio addetto al traffico è classificato come appresso:

Cat. *A*) - *Operai specializzati.* — Autisti conducenti di autotreni, conducenti di motobarche, conducenti di natanti azionati a propulsione meccanica, trattoristi, conducenti autoarticolati superiori a 80 q.li di portata, capisquadra normalmente addetti a traslochi di mobilio ed ai trasporti eccezionali, addetti a grue semoventi e a grue a ponte cabinate.

Cat. *B*) - *Operai qualificati.* — Altri autisti esclusi quelli indicati nella lett. *C*), altri capisquadra, magazzinieri con mansioni non impiegatizie.

Cat. *C*) - *Operai comuni o manovali specializzati.* — Autisti conducenti di autocarri elettrici e motocarristi, conducenti di carrelli elettrici, chiattaioli, barcaioli, stivatori, conducenti di veicoli a trazione animale, fattorini addetti alla presa e consegna, fattorini di ufficio, spuntatori.

Cat. *D*) - *Manovali comuni.* — Facchini, fattorini di magazzino, guardiani, stallieri, uomo di garage (lavaggio vetture, riparazione gomme, pulizie locali), manovali comuni, personale di custodia alla porta.

Il personale operaio addetto alle officine è classificato come appresso:

Cat. *A*) - *Operai specializzati.* — Complessivisti e collaudatore, altri operai specializzati, compresi carrai e sellai specializzati.

Cat. *B*) - *Operai qualificati.* — Operai qualificati, compresi carrai e sellai qualificati.

Cat. *C*) - *Operai comuni o manovali specializzati.* — Operai comuni o manovali specializzati, compresi carrai, sellai e maniscalchi.

Cat. *D*) - *Manovali comuni.* — Manovali comuni.

Le aziende dovranno comunicare per iscritto, al personale dipendente, la categoria alla quale viene assegnato e il trattamento economico relativo.

Art. 5.

MUTAMENTO DI MANSIONI E PASSAGGIO DI CATEGORIA

L'operaio in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti una diminuzione della retribuzione globale.

All'operaio che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione globale percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di due mesi nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio a tutti gli effetti nella nuova categoria, salvo che si tratti di sostituzione di altro operaio assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

In caso di passaggio definitivo a mansioni di categoria inferiore, per giustificati motivi e col suo consenso, all'operaio verrà mantenuta la anzianità maturata (data di assunzione) e sarà provveduto alla liquidazione della indennità di anzianità limitatamente alla differenza fra le retribuzioni globali delle due categorie.

Art. 6.

CUMULO DI MANSIONI

L'operaio che sia destinato a compiere con carattere di continuità mansioni rientranti in due diverse categorie, sarà senz'altro attribuito alla categoria superiore qualora le mansioni rientranti in quest'ultima siano prevalenti.

Nel caso invece che ciò non si verifichi, sarà attribuito alla categoria superiore dopo due anni di svolgimento delle mansioni rientranti nelle due categorie.

Art. 7.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale di lavoro è di 48 ore settimanali con un massimo di 8 ore giornaliere.

Per il personale addetto ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, la durata normale di lavoro è di:

60 ore settimanali con un massimo di 10 ore giornaliere per il personale viaggiante addetto ai servizi extraurbani, considerati tali quelli che comportano la uscita dell'automezzo fuori dalla cinta daziaria e in quanto il personale stesso goda di tutta o parte della indennità di trasferta, custodi, guardiani, stallieri.

51 ore settimanali con un massimo di ore 8,30 giornaliere per il rimanente personale.

Per coloro che effettuano l'orario normale di lavoro di 8 ore e 30 giornaliere, il compenso per il lavoro compiuto fino alla decima ora viene maggiorato del 10 %.

L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'azienda per l'entrata in rimessa, scuderia, magazzino o comunque nel luogo di lavoro per l'inizio della prestazione fino all'ora in cui il lavoratore, ultimato il servizio, è messo in libertà, comprese le eventuali ore di inoperosità.

Durante la giornata e nelle ore di minor lavoro, il lavoratore ha diritto almeno ad un'ora di libertà, non retribuita, per la consumazione del pasto.

L'azienda, nel fissare i turni di lavoro e di riposo fra il personale avente le medesime qualifiche, curerà che, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite fra il personale stesso e garantendo a ciascuno, oltre il riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per ogni settimana.

L'orario di lavoro ed i turni devono essere predisposti dall'azienda in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione.

Nel caso di lavoro a turno il personale del turno cessante non può lasciare il servizio se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo.

Dichiarazione a verbale.

Le organizzazioni dei lavoratori, richiamandosi a quanto già fatto presente nel corso delle trattative, si riservano di perseguire la modifica dell'attuale regolamentazione dell'orario di lavoro in sede non contrattuale.

Art. 8.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale deve essere concesso normalmente di domenica, salvo le eccezioni di legge.

Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in un altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo, mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo compensativo.

Qualora, per esigenze di servizio, la giornata di riposo compensativo dovesse essere spostata in altro giorno della settimana non previsto dal turno di servizio prestabilito almeno tre giorni prima, il lavoratore avrà diritto ad una indennità pari al 20 % della retribuzione giornaliera.

Art. 9.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) tutte le domeniche, oppure i giorni di riposo settimanale compensativo;

b) le seguenti festività nazionali e infrasettimanali:

1) Capodanno (1° gennaio);
2) Epifania (6 gennaio);
3) S. Giuseppe (19 marzo);
4) 25 aprile (Anniversario liberazione);
5) 1° maggio (Festa del lavoro);
6) Lunedì dopo Pasqua (mobile);
7) Ascensione (mobile);
8) Corpus Domini (mobile);
9) 2 giugno (Proclamazione Repubblica);
10) SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
11) Assunzione (15 agosto);
12) Ognissanti (1° novembre);
13) 4 novembre (unità nazionale);
14) Immacolata Concezione (8 dicembre);
15) S. Natale (25 dicembre);
16) S. Stefano (26 dicembre);
17) Festa del Patrono del luogo ove il lavoratore presta la sua opera.

Fermo restando un minimo di 17 festività, qualsiasi variazione anche in aumento, stabilita dall'autorità nell'elenco dei giorni festivi, si intenderà riportata nell'elenco di cui al punto *b*) e darà luogo al trattamento economico previsto dal presente articolo.

In quelle località in cui la festa del Patrono coincida con la domenica o altra festività, le Associazioni territoriali competenti stabiliranno un'altra giornata di festività in modo da mantenere invariato il numero complessivo delle medesime.

Per ciascuna delle festività di cui alla lett. *b*) goduta dall'operaio o caduta di domenica o nel giorno del riposo compensativo o coincisa con altra festività, la azienda corrisponderà all'operaio la retribuzione globale giornaliera.

Tale trattamento competerà all'operaio anche se risulta assente dal lavoro per i seguenti motivi:

a) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;

b) riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;

c) sospensione del lavoro, a qualunque causa dovuta, indipendentemente dalla volontà del lavoratore;

d) sospensione dal lavoro, dovuta a riposo compensativo di lavoro domenicale e sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza della festività con la domenica o altro giorno festivo.

In caso di prestazione di lavoro in tali festività, oltre al trattamento di cui al precednte comma, sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro prestate con la maggiorazione per il lavoro festivo (art. 12).

In caso di prestazione di lavoro nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo, sarà corrisposta la retribuzione per le ore lavorate con le maggiorazioni stabilite dall'art. 12.

Art. 10.

RETRIBUZIONE

La retribuzione globale degli operai è composta da:

a) paga minima come da allegate tabelle, in relazione alla categoria spettante;

b) indennità di contingenza nella misura corrispondente a quella dei lavoratori dell'industria;

c) eventuali aumenti comunque denominati;

d) eventuali indennità di mensa nelle località ove esiste;

e) eventuali altri compensi di natura continuativa e su basi determinate, riferiti a prestazioni effettuate nel normale orario di lavoro, con escluione delle indennità di cui agli articoli 14, 31 e 32, nonchè delle eventuali altre aventi carattere di puro indennizzo e non retributivo.

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione giornaliera per le ore della durata normale di lavoro dell'operaio e cioè per 8 o per 8,30 o per 10.

La corresponsione della retribuzione, semprechè la prestazione non sia stata per un periodo inferiore, verrà effettuata posticipatamente a settimana, a quattordicina, a quindicina o mensile, secondo le consuetudini aziendali.

Il pagamento deve essere comunque effettuato entro sette giorni dalla scadenza dei periodi sopra indicati; nel caso in cui l'azienda ritardi il pagamento oltre i 10 giorni dalla scadenza, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2 % in più del tasso ufficiale di sconto.

La consegna della retribuzione all'operaio deve essere accompagnata da un prospetto compilato a norma di legge.

L'operaio ha diritto di reclamo sulla rispondenza della somma pagata o quella indicata sul predetto prospetto, nonchè sulla qualità legale della moneta, a condizione che avanzi tale reclamo all'atto del pagamento Tale diritto a reclamo non è necessario che sia esercitato all'atto del pagamento per gli errori puramente contabili e di inquadramento.

Nota - Le paghe minime delle operaie e degli operai inferiori ai 20 anni di età si ottengono applicando i seguenti scarti di riduzione sui minimi tabellari:

	Uomini	*Donne*
superiori ai 20 anni . .	—	16 %
dai 18 » 20 » . .	6,60 %	29,30 %
» 16 » 18 » . .	26,20 %	36,90 %
sotto i 16 anni . . .	48,70 %	49,50 %

Art. 11.

LAVORO NOTTURNO E DOMENICALE CON RIPOSO COMPENSATIVO

L'operaio non può rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere, nell'ambito del proprio orario normale, lavoro notturno e domenicale con riposo compensativo, salvo giustificati motivi di impedimento.

E' considerato lavoro notturno quello compiuto dalle ore 22 alle ore 6. E' considerato compreso in turni avvicendati quello eseguito a turni regolari ed alternati.

E' considerato lavoro domenicale con riposo compensativo il lavoro compiuto la domenica dall'operaio che goda del riposo settimanale in altro giorno della settimana, stabilito con preavviso di almeno tre giorni rispetto alla domenica lavorata.

Per il lavoro notturno e domenicale con riposo compensativo, saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale:

Lavoro notturno:

compiuto dal guardiano: maggiorazione 15 %;

compreso in turni avvicendati: maggiorazione 15 per cento;

non compreso in turni avvicendati: maggiorazione 25 %.

Lavoro domenicale con riposo compensativo:

diurno: maggiorazione 20 %;

notturno: maggiorazione 50 %.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO

L'operaio non può rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere il lavoro straordinario, salvo giustificati motivi d'impedimento.

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di cui all'art. 7. E' considerato lavoro straordinario festivo quello eseguito nei giorni festivi di cui all'art. 9 nonchè quello eseguito la domenica, salvo il caso degli operai per i quali il riposo cade in altro giorno, per i quali è lavoro straordinario festivo quello eventualmente compiuto nel giorno di riposo compensativo.

E' considerato lavoro straordinario notturno quello compiuto dalle ore 22 alle ore 6.

Per il lavoro straordinario saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale:

Lavoro straordinario feriale:

diurno: maggiorazione 25 %;

notturno: maggiorazione 50 %.

Lavoro straordinario festivo:

diurno: maggiorazione 65 %;

notturno: maggiorazione 75 %.

Le suddette percentuali, come pure quelle dell'art. 11 (lavoro notturno e domenicale con riposo compensativo) non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Le ore straordinarie non possono superare le due ore giornaliere e le ore 12 settimanali, ma il dipendente non è tenuto a prestare più di 10 ore giornaliere di

guida effettiva, senz'altra intermittenza che quella per la consumazione del pasto. Se si deve superare il limite delle 12 ore settimanali, il dipendente è tenuto a prestare il lavoro straordinario purchè la media per il periodo di 9 settimane consecutive non oltrepassi le ore 12 settimanali di lavoro straordinario.

Art. 13.

INDENNITÀ DI TRASFERTA

Il personale viaggiante comandato a prestare servizio extraurbano di cui all'art. 7, oltre alla normale retribuzione globale giornaliera, ha diritto ad un'indennità di trasferta nella seguente misura:

a) L. 650 per un'assenza da oltre 6 ore fino ad 8 ore;

b) L. 800 per un'assenza da oltre 8 ore fino a 12 ore;

c) L. 1.600 per un'assenza da oltre 12 ore fino a 18 ore;

d) L. 2.450 se l'assenza supera le 18 ore fino a 24 ore.

La suddetta indennità comprende ogni compenso per i disagi che la prestazione fuori sede comporta, il servizio notturno dalle ore 22 alle 6, nonchè un eventuale lavoro straordinario fino alla concorrenza di:

1) un'ora per le assenze da oltre 8 a 12 ore;

2) un'ora e mezza per le assenze da oltre 12 a 18 ore;

3) due ore se l'assenza supera le ore 18 fino a 24.

Il personale viaggiante che abbia già prestato la sua giornata lavorativa in sede e che successivamente sia comandato a servizi extraurbani, avrà diritto alla normale retribuzione globale giornaliera per il servizio prestato in sede e si inizierà per esso dal momento della ripresa del servizio un nuovo periodo lavorativo con decorrenza della retribuzione e del trattamento di trasferta calcolato come sopra.

Analogamente si procederà nei casi in cui il personale rientrando in sede da servizi extraurbani venga comandato a servizi urbani.

Fermo restando quanto sopra, nel caso di un autista solo, si devono avere nelle 24 ore di servizio extraurbano 12 ore di riposo, compreso il tempo dei pasti; ove l'autista venisse comandato a prestare la sua opera nelle 12 ore di riposo avrà il diritto a percepire tante quote orarie di retribuzione globale per quante sono le ore di maggior lavoro prestate.

Il personale che compie servizi extraurbani, anche saltuariamente, non avrà diritto al trattamento di trasferta qualora la durata del servizio non superi nel complesso le sei ore continuative.

Nell'ipotesi di più servizi extraurbani, anche intermittenti, di durata ciascuno inferiore a 6 ore, si procederà ai fini di raggiungere il diritto alla trasferta, alla somma delle rispettive durate, salvo il caso che al lavoratore sia concessa un'ora di libertà in sede per consumare il pasto e sempre che tale sosta sia contenuta per il pasto meridiano, dalle 11 alle 15 e per il pasto serale dalle 18 alle 22.

Restano salve le condizioni individuali e collettive di miglior favore.

Art. 14.

RIMBORSO SPESE

Al lavoratore non rientrante nella categoria di cui all'art. 13 e comandato a prestare servizio fuori della sua normale residenza e che per ragioni del servizio stesso sia costretto a consumare pasti o a pernottare fuori sede, saranno rimborsate le spese relative.

Al lavoratore chiamato quale teste in causa civile o penale per motivi inerenti al servizio, oltre alla retribuzione saranno rimborsate le eventuali spese sostenute per viaggi, vitto e alloggio.

Art. 15.

GRATIFICA NATALIZIA

L'azienda corrisponderà per ciascun anno, all'operaio una gratifica ragguagliata a 25 giorni lavorativi. Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle quattro ultime settimane. La corresponsione di tale gratifica avverrà normalmente entro il 16 dicembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni si considera, ai fini della corresponsione dei dodicesimi della gratifica natalizia, come un mese intero.

Art. 16.

PREMI DI ANZIANITÀ

Agli operai — all'atto del compimento del 10° e del 20° anno di anzianità di servizio presso la stessa azienda — verrà corrisposto una volta tanto un premio di anzianità nelle seguenti misure:

al compimento del 10° anno: 125 ore di retribuzione globale;

al compimento del 20° anno: 250 ore di retribuzione globale.

L'importo di detti premi è computato secondo la retribuzione in vigore all'atto della maturazione del diritto al premio.

Ai fini della maturazione del diritto ai premi di cui al presente articolo, l'anzianità di servizio del lavoratore sarà calcolata per intero dalla data di assunzione.

Per i lavoratori in servizio al 1° ottobre 1953 e che alla stessa data avessero già compiuto 10 anni e 20 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, il premio verrà corrisposto in ragione del 50 % (ossia di 63 ore e di 125 ore).

Per i lavoratori in servizio al 1° ottobre 1953 e che alla stessa data non avessero già compiuto 10 anni e 20 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, il premio verrà corrisposto in ragione del 50 % (ossia di 63 ore e di 125 ore) per l'anzianità anteriore al 1° ottobre 1953 e nella misura intera per l'anzianità successiva.

Comunque il cumulo dei premi di anzianità previsti dal presente articolo non potrà superare per ogni lavoratore le 375 ore.

Chiarimento a verbale.

Le parti danno atto che l'anzianità, valida agli effetti del diritto al premio di anzianità, non deve essere stata interrotta da risoluzione del rapporto di lavoro, salvo naturalmente il caso che tale risoluzione sia stata revocata dall'azienda con riconoscimento di anzianità pregressa.

Le parti, con l'istituzione del predetto istituto, hanno inteso dare un riconoscimento ai lavoratori anziani.

In quelle aziende o località ove esistessero altri sistemi di tale riconoscimento (ad esempio aumenti periodici), le organizzazioni locali competenti si incontreranno per coordinare tali sistemi.

Art. 17.

PERMESSI

All'operaio che ne faccia domanda, l'azienda ha facoltà di accordare permessi di breve congedo per giustificati motivi, senza corrispondere la relativa retribuzione. Se detti permessi vengono richiesti per comprovato motivo di esami relativi a regolari corsi professionali, le aziende, salvo inderogabili necessità di lavoro, sono tenute a concedere i permessi medesimi.

Tali permessi non sono computati in conto dell'annuale periodo di ferie.

Agli operai, che sono membri dei comitati esecutivi o direttivi delle Camere del lavoro o Camere sindacali o Unioni sindacali provinciali o comunali o dei comitati direttivi delle sezioni territoriali delle federazioni dei lavoratori della categoria, saranno concessi brevi permessi, non retribuiti, per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino eccezionali impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'azienda, cui l'operaio appartiene, dalle organizzazioni predette, tramite le associazioni territoriali competenti

Per i segretari provinciali, regionali e nazionali del l'associazione di categoria, che ne facciano richietsa al momento della nomina, il rapporto di lavoro potrà essere sospeso sino ad un massimo di due anni, senza che tale periodo di sospensione sia ritenuto utile ad alcun effetto contrattuale e semprechè, in rapporto alle mansioni esplicate, sia possibile la sostituzione temporanea per il tempo suddetto.

Art. 18.

ASSENZE

Tutte le assenze debbono essere giustificate all'azienda del lavoratore al più tardi nel mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo casi di forza maggiore.

Le assenze non giustificate potranno essere punite ai sensi dell'art. 26.

In caso di malattia il lavoratore è obbligato, salvo giustificati motivi di impedimento, ad avvertire non oltre le 48 ore l'azienda, la quale avrà diritto di far constatare la malattia dal medico di sua fiducia.

Art. 19.

INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DI LAVORO

In caso di interruzione della prestazione normale, sarà riservato agli operai il seguente trattamento:

1) per le ore perdute, ma passate a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la retribuzione globale, con facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori;

2) per le ore perdute per le quali gli operai non vengono trattenuti a disposizione, non essendo stati preavvisati in termine utile in relazione alla prevedibilità dell'evento, sarà corrisposta la retribuzione globale per la prima giornata di sospensione;

3) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

Restano ferme le norme sulla Cassa integrazione salari per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende.

Nel caso di sospensione del lavoro per un periodo maggiore di 15 giorni, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso ed a quella di licenziamento.

Art. 20.

RECUPERI

E' ammesso il recupero a salario normale delle ore di lavoro perdute per le cause di cui all'articolo precedente e per le interruzioni di lavoro concordate fra le parti, purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno oltre l'orario normale e in caso di giornata libera non festiva, trasferendo le ore perdute a tale giornata e si effettui entro le due quindicine immediatamente successive a quelle in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 21.

FERIE

L'operaio non in prova ha diritto, per ogni anno solare, ad un periodo di riposo retribuito di:

12 giorni lavorativi per gli operai fino a 4 anni di anzianità;

15 giorni lavorativi per gli operai con oltre 4 anni e fino a 10 anni di anzianità;

18 giorni lavorativi per gli operai con oltre 10 anni di anzianità.

Nell'anno di assunzione, in quello di cessazione, come pure in quelli di passaggio di scaglione, le frazioni di anno saranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese fino a 15 giorni non saranno conteggiate, mentre saranno considerate mese intero quelle superiori.

Il periodo di prova, una volta ultimato, va computato agli effetti della determinazione delle giornate di ferie spettanti.

La risoluzione del rapporto di lavoro per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie e l'operaio avrà diritto alle stesse od all'indennità sostitutiva per i giorni maturati e non goduti.

Qualora l'operaio abbia invece goduto un numero di giorni di ferie superiori a quelli maturati, il datore di lavoro avrà diritto di trattenere in sede di liquidazione l'importo corrispondente ai giorni di ferie goduti e non maturati.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo.

Nel fissare l'epoca delle ferie, sarà tenuto conto, da parte della azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'operaio.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso, salvo richiesta scritta dell'operaio.

In caso di richiamo in servizio nel corso del godimento del periodo feriale o di spostamento del periodo precedentemente fissato, l'operaio avrà diritto al rimborso delle spese, (comprovate documentariamente) derivanti dall'interruzione o dallo spostamento.

Art. 22.

TRATTAMENTO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO

In caso di malattia o di infortunio l'operaio avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sette mesi senza interruzione di anzianità.

Trascorso tale periodo, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per la persistenza della malattia o delle sue conseguenze, il rapporto di lavoro potrà essere risolto di pieno diritto con la liquidazione delle indennità previste dal presente contratto per il caso di risoluzione non ai sensi dell'art. 26.

Il datore di lavoro ha diritto di far controllare la malattia o l'infortunio da parte di un medico di sua fiducia.

Se il periodo della malattia o infortunio supera i 15 giorni, la azienda corrisponderà all'operaio il 50 % della retribuzione globale per i primi tre giorni di assenza (carenza INAM, INAIL).

Art. 23.

CONGEDO MATRIMONIALE

Al lavoratore che contrae matrimonio e che ha compiuto presso l'azienda un'anzianità di 3 mesi, sarà concesso un congedo retribuito come in appresso:

— anzianità da 3 a 6 mesi: giorni 7;

— anzianità oltre i 6 mesi: giorni 12.

dedotto quanto eventualmente per tale titolo corrisposto dall'Istituto di previdenza sociale.

Tale congedo non si computa nell'annuale periodo di ferie.

Art. 24.

TRATTAMENTO PERSONALE FEMMINILE

Alle operaie che fossero adibite a lavori compiuti tradizionalmente da personale maschile, sarà corrisposto il trattamento salariale previsto per il personale maschile a parità di lavoro ed a parità di capacità e di rendimento.

Per quanto riguarda il trattamento di gravidanza e puerperio, si applicano le norme di legge in vigore.

Art. 25.

SERVIZIO MILITARE

In caso di chiamata alle armi, per obblighi di leva, si applicano le norme del D. L. 13 settembre 1946, n. 303 e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto.

In caso di richiamo alle armi si applicano le norme della legge 3 maggio 1955, n. 370 e il periodo passato sotto le armi viene computato nell'anzianità di servizio.

Esaurito il servizio, l'operaio deve presentarsi in azienda nel termine di 15 giorni; tale termine potrà essere prorogato sino al massimo di un mese nel caso di comprovato e giustificato motivo.

In difetto viene considerato dimissionario.

Art. 26.

NORME DISCIPLINARI

Il lavoratore deve dichiarare alla azienda la propria dimora e segnalare gli eventuali cambiamenti.

Tutti i lavoratori, per quanto riguarda i rapporti inerenti al servizio, dipendono dai rispettivi superiori.

Ciascun lavoratore deve mantenere un contegno rispettoso verso i superiori anche indiretti e corretto verso la clientela, i colleghi di lavoro e dipendenti. I superiori e coloro che hanno tali funzioni, debbono usare con il lavoratore modi educati, sia nel distribuire il lavoro che per tutti gli altri rapporti derivanti dalle mansioni loro affidate dall'azienda.

Il lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla sicurezza dell'azienda, al normale e puntuale andamento del lavoro o comunque alla morale e all'igiene è passibile di sanzioni disciplinari, salvo le eventuali responsabilità penali in cui incorra.

La motivazione, il genere di punizione e la durata di essa devono essere comunicati per iscritto all'interessato.

Le sanzioni disciplinari sono:

1) Il rimprovero verbale o scritto che può essere inflitto al dipendente che commetta, durante il lavoro, mancanze disciplinari o morali di lieve entità non specificate nel presente articolo;

2) La multa fino ad un massimo di 3 ore di paga giornaliera, che può essere inflitta:

a) all'operaio che ritardi ad iniziare il lavoro, lo sospenda o lo interrompa in anticipo, senza giustificato motivo;

b) all'operaio che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;

c) all'operaio che guasti per incuria il materiale e la merce che deve trasportare, o che comunque abbia in consegna, oppure non avverta subito l'azienda degli eventuali guasti verificatisi;

d) all'operaio che sia sorpreso a fumare nei locali dove sia prescritto il divieto o durante il lavoro;

e) all'operaio che tenga un contegno inurbano e scorretto verso la clientela ed il pubblico;

f) all'operaio che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza della azienda;

g) all'autista che consenta al fattorino il comportamento di cui al comma *d*), del successivo punto 3.

L'importo delle multe disciplinari verrà versato alla Cassa mutua malattia.

Nei casi di maggiore gravità o recidività, il datore di lavoro ha facoltà di infliggere la sospensione.

3) La sospensione fino ad un massimo di tre giorni che può essere inflitta:

a) all'operaio che si assenti simulando malattia e con sotterfugi si sottragga agli obblighi di lavoro;

b) all'operaio che, per negligenza nel servizio, arrechi danni non gravi al materiale e alle persone, ai quadrupedi e alle macchine;

c) all'operaio che si presenti o si trovi in servizio in stato di ubriachezza;

d) al fattorino di veicoli non totalmente chiusi, che abbandoni la custodia delle merci durante la marcia del veicolo e si affianchi in cabina all'autista;

e) all'operaio che persista a commettere mancanze già punite con la multa.

4) Il licenziamento immediato, con la perdita del preavviso e col diritto all'indennità di licenziamento, che può essere inflitto:

a) all'operaio che rimanga assente senza giustificato motivo per tre giorni consecutivi;

b) all'operaio che abbandoni il lavoro senza giustificato motivo;

c) recidività entro l'anno nelle stesse mancanze già punite con la sospensione.

5) Il licenziamento immediato senza alcuna indennità che può essere inflitto all'operaio che:

a) si renda colpevole di grave insubordinazione o vie di fatto verso i superiori o clienti;

b) commetta furti o danneggiamenti dolosi ai materiali o alle merci o all'azienda;

c) richieda ai clienti a scopo di lucro personale compensi e premi superiori alla tariffa;

d) provochi risse con i compagni durante il servizio:

e) affidi la guida del veicolo a persona non autorizzata a guidare dall'azienda;

f) ometta di fare il rapporto al rientro del carro o del veicolo per qualsiasi incidente accaduto nel corso del servizio o trascuri di provvedere a raccogliere le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa.

In questo caso il conducente risponderà anche dei danni causati da terzi, salvo le sanzioni comminate dai regolamenti di polizia urbana e dal Codice della strada;

g) comandato alla guida ed alla scorta abbandonino simultaneamente, senza grave motivo, il veicolo carico di merce, lasciandolo incustodito.

Art. 27.

RESPONSABILITÀ DELL'AUTISTA E DEL PERSONALE DI SCORTA

L'autista non deve essere comandato, nè destinato ad effettuare operazioni di facchinaggio. Fermo restando quanto sopra, l'autista deve collaborare a che le operazioni di carico e di scarico dell'automezzo affidatogli siano tecnicamente effettuate.

L'autista è responsabile del veicolo affidatogli; e, unitamente al personale di scorta, di tutto il materiale e delle merci che ricevono in consegna, rispondendo degli eventuali smarrimenti e danni che siano ad essi imputabili, esclusi i casi fortuiti o di forza maggiore.

L'autista è inoltre responsabile per le contravvenzioni a lui imputabili per negligenza.

A scanso di ogni responsabilità il conducente, prima di iniziare il servizio, deve assicurarsi che il veicolo stesso sia in perfetto stato di funzionamento, che non manchi del necessario ed in caso contrario deve darne immediatamente avviso all'azienda.

Art. 28.

RITIRO PATENTE

L'autista al quale sia dall'Autorità, per motivi che non comportino il licenziamento in tronco, ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi senza percepire retribuzione alcuna. L'autista durante questo periodo potrà essere adibito ad altri lavori ed in questo caso, percepirà il salario della categoria nella quale viene a prestare servizio.

Nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, oltre alla conservazione del posto di cui sopra, l'azienda dovrà adibire l'autista a qualsiasi altro lavoro, corrispondendogli la retribuzione propria della categoria alla quale egli viene adibito.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista verrà corrisposta l'indennità di licenziamento di cui all'art. 35, secondo la retribuzione percepita nella categoria cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

Art. 29.

PULIZIA MACCHINE

Il conducente deve curare la piccola manutenzione del veicolo intesa questa a conservare lo stesso in buono stato di funzionamento e nella dovuta pulizia. Dette operazioni rientrano nell'orario normale di lavoro.

Qualora siano effettuate oltre l'orario normale di lavoro, saranno considerate come prestazioni straordinarie.

Restano ferme le norme di cui sopra per dette mansioni anche se eseguite da altro personale.

Art. 30.

TRASFERIMENTI

All'operaio che sia trasferito, per disposizione dell'azienda, da una sede all'altra della medesima, situata in località diversa che comporti come conseguenza l'effettivo trasferimento del domicilio del lavoratore, sarà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda, delle spese di trasporto per sè e per la famiglia, per le masserizie e una speciale indennità di trasferta nella misura corrispondente al rimborso delle spese di vitto e alloggio limitatamente all'ope-

raio, per la durata di 5 giorni se operaio celibe, di 7 giorni se ammogliato e inoltre di 1 giorno per ogni persona a carico.

Il lavoratore ha diritto inoltre al rimborso delle eventuali spese occorrenti per anticipata risoluzione del contratto di fitto, se regolarmente registrate, per un massimo comunque di tre mesi.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, se licenziato, alla indennità di licenziamento e alle altre indennità previste per la sua liquidazione.

Il lavoratore che abbia trasferito nella nuova residenza anche persone a carico e che venga licenziato, non per motivi che comportino il licenziamento in tronco, nei primi sei mesi del trasferimento, ha diritto al rimborso delle spese come sopra per ritrasferirsi al luogo di origine, purchè ne faccia richiesta prima della cessazione del servizio.

Art. 31.

INDENNITÀ VARIE

Indennità di uso mezzo di trasporto.

L'azienda corrisponderà al lavoratore che usa per servizio la propria bicicletta o altro proprio mezzo di trasporto, una indennità mensile da concordarsi fra le parti.

Indennità zona malarica.

L'operaio in zona malarica, riconosciuta tale dalle Autorità sanitarie competenti, ha diritto ad un'indennità di rischio, la cui entità deve essere concordata dalle organizzazioni sindacali territoriali.

Indennità di alta montagna.

Ai lavoratori invitati a prestare la loro opera fuori della loro normale sede di lavoro in località di alta montagna l'azienda corrisponderà un'equa indennità da concordarsi fra le Associazioni sindacali territoriali competenti.

Indennità di lontananza da centri abitati.

Qualora la sede dell'azienda disti dal perimetro del più vicino centro abitato oltre 3 Km., in mancanza di mezzi pubblici di trasporto, l'azienda che non provveda direttamente al trasporto stesso, corrisponderà un indennizzo da concordarsi fra le Associazioni territoriali competenti.

Indennità per maneggio denaro.

Al personale, normalmente incaricato della riscossione con responsabilità di bollette, fatture, note ecc., di importo complessivo superiore a L. 3.000 giornaliere, sarà corrisposta una speciale indennità nella misura del 3 % sulla retribuzione globale.

Qualora l'azienda richiesta cauzione a garanzia, la medesima non potrà superare le L. 1.000 e gli interessi relativi andranno a beneficio del lavoratore.

Art. 32.

ALLOGGIO AL PERSONALE

Al personale cui, per esigenze di servizio, l'azienda chieda di restare continuativamente a disposizione dell'azienda stessa, la concessione dell'alloggio sarà gratuita.

Art. 33.

INDUMENTI DI LAVORO

Le aziende forniranno una volta all'anno, a proprie spese, due tute o due completi di due pezzi ciascuno a tutto il personale operaio dipendente.

Qualora il rapporto di lavoro venisse comunque a cessare entro i primi tre mesi dall'assegnazione dell'indumento, lo stesso resterà di proprietà del lavoratore previo rimborso del 50 % del prezzo di acquisto.

L'azienda terrà in dotazione impermeabili con relativo copricapo, a disposizione di quei lavoratori che siano costretti a svolgere la loro attività sotto la pioggia. I lavoratori sono tenuti a curare la buona conservazione degli indumenti a loro affidati.

Le aziende che intendono far indossare al personale una tenuta di propria prescrizione sono obbligate a fornirla a loro spese ed il personale deve, durante il servizio, vestire la tenuta fornitagli.

Art. 34.

PREAVVISO

Il licenziamento dell'operaio, non in prova e non ai sensi dell'art. 26, e le sue dimissioni, saranno attuati, mediante comunicazione scritta diretta o affissa all'albo dell'azienda, il giorno di sabato con un preavviso di sei giorni lavorativi.

Durante la decorrenza del preavviso, l'operaio ha diritto di ottenere un permesso di due ore ogni giorno, per la ricerca di altra occupazione.

L'orario delle assenze sarà concordato coi datore di lavoro.

Per il personale viaggiante, tali ore di permesso potranno essere diversamente distribuite e/o cumulate in relazione alle esigenze del servizio.

Art. 35.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

All'operato licenziato non ai sensi dell'art. 26 punto 5 del presente contratto, sarà corrisposta la seguente indennità di licenziamento:

a) per l'anzianità, maturata dalla data di assunzione e fino al 31 dicembre 1950:

7 giorni per ogni anno di anzianità;

b) per l'anzianità maturata o maturanda successivamente al 1° gennaio 1951:

7 giorni per ogni anno di anzianità ai lavoratori aventi anzianità fino a 5 anni

8 giorni per ogni anno di anzianità ai lavoratori aventi anzianità fino a 10 anni

10 giorni per ogni anno di anzianità ai lavoratori aventi anzianità fino a 15 anni

12 gorni per ogni anno di anzianità ai lavoratori aventi anzianità oltre i 15 anni.

L'anzianità maturata fino al 31 dicembre 1950 sarà computata agli effetti della maggiore indennità spettante per il periodo di servizio successivo alla data stessa, nel senso che lo scaglione di giorni applicabile per l'anzianità successiva al 1° gennaio 1951 è quello corrispondente all'intera anzianità maturatasi dalla data di assunzione compresa quella eventualmente precedente al 31 dicembre 1950.

Agli effetti della liquidazione di tale indennità, le frazioni di anno si computano in dodicesimi.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, qualora l'operaio non abbia maturato un anno di anzianità, gli verrà liquidata la frazione di indennità in proporzione ai mesi di anzianità.

Le sospensioni di lavoro, dovute a qualsiasi causa, non interrompono l'anzianità.

L'indennità di anzianità è liquidata in base alla retribuzione globale (maggiorata del rateo di gratifica natalizia) in corso al momento della risoluzione del rapporto.

L'indennità sostitutiva del preavviso è anch'essa liquidata sulla retribuzione globale.

Art. 36.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, verranno corrisposte all'operaio le sottoindicate aliquote dell'indennità di cui all'art. 35:

100% agli uomini che abbiano compiuto 55 anni di età: alle donne che abbiano compiuto 50 anni di età; ai dimissionari per malattia, maternità, matrimonio, infortunio, trasferimento, ai dimissionari che abbiano compiuto 15 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda; a coloro che si dimettono a seguito di nomina alle cariche sindacali previste nell'ultimo comma dell'art. 17;

75% ai dimissionari che abbiano compiuto 10 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

50% ai dimissionari che abbiano compiuto 7 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

25% ai dimissionari che abbiano compiuto 2 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda.

Art. 37.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio, l'indennità di licenziamento e quella sostitutiva del preavviso, devono essere corrisposte al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il 3° grado ed agli affini entro il 2° grado.

In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione legittima ai sensi dell'art. 2122 del codice civile. Resta fermo che verranno liquidate agli aventi diritto le ferie e le frazioni di esse, la gratifica natalizia o le frazioni di essa ed ogni altro diritto che sarebbe spettato all'operaio defunto in caso di normale licenziamento.

Raccomandazione a verbale.

In caso di morte dell'operaio, il datore di lavoro valuterà per le anzianità inferiori ai 5 anni, la opportunità di integrare la indennità di anzianità dovuta a termine di contratto, nell'ipotesi di sopravvivenza del coniuge o figli minori già conviventi a carico dell'operaio defunto ed in condizioni di particolare bisogno.

Art. 38.

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E LIQUIDAZIONE

Cessato il rapporto di lavoro, l'azienda, consegnerà al lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, le tessere di assicurazione ed ogni altro documento di pertinenza dell'interessato; ciò sempre che non ne sia impedito da cause di forza maggiore.

L'azienda rilascerà inoltre al lavoratore e nonostante eventuali contestazioni in corso:

— un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore ha svolto la sua attività nell'azienda, la categoria in atto alla cessazione del rapporto, nonchè le mansioni svolte;

— un prospetto con le caratteristiche previste dalla legge per i prospetti di paga, con l'indicazione particolareggiata delle indennità spettanti al lavoratore in conseguenza della cessazione del rapporto di lavoro.

Qualora esistano contestazioni sull'ammontare delle indennità di liquidazione, la ditta corrisponderà al lavoratore la parte non contestata.

Art. 39.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE, FALLIMENTO E CESSAZIONE DELLA AZIENDA

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, non si risolve il rapporto di lavoro ed il personale ad essa addetto conserva tutti i suoi diritti nei confronti del nuovo proprietario, a meno che non sia avvenuta regolare liquidazione di ogni ragione di credito e di diritto da parte della ditta cedente.

In caso di fallimento della ditta, seguito da licenziamento del lavoratore o in caso di cessazione dell'azienda, il lavoratore avrà diritto all'indennità di preavviso e di anzianità stabilite nel presente contratto come per il caso di licenziamento.

Art. 40.

COMMISSIONI INTERNE E DELEGATI D'AZIENDA

La costituzione, il funzionamento e i compiti delle Commissioni interne e dei delegati d'azienda sono stabiliti dagli appositi accordi interconfederali intervenuti e di quelli che interverranno successivamente.

Art. 41.

CONTROVERSIE

Le controversie individuali, anche se plurime, che sorgessero nello svolgimento del rapporto di lavoro, in relazione all'applicazione del presente contratto, qualora non venissero conciliate con la direzione dell'azienda, verranno sottoposte all'esame delle competenti organizzazioni sindacali, ferma restando, in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

Le controversie collettive, sulla interpretazione del presente contratto, saranno esaminate dalle competenti organizzazioni territoriali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

Art. 42.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative ed inscindibili tra loro.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti, con il presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli in atto, che dovranno essere mantenute in ogni singolo istituto.

Art. 43.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Per le località nelle quali, in materia di orario di lavoro, vi siano accordi sindacali locali per un trattamento più favorevole ai lavoratori di quello previsto dal nuovo contratto, le associazioni territoriali competenti si incontreranno per stabilire se debba essere mantenuta la situazione esistente nell'ambito dell'orario di lavoro, nonchè dello straordinario e del salario, oppure debba essere applicato integralmente il nuovo contratto.

Rimarranno inoltre ferme le condizioni individuali complessive di miglior favore nell'ambito di ogni istituto.

Art. 44.

NORME GENERALI

Per quanto non regolato nel presente contratto, si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.

Per la esecuzione dei lavori di facchinaggio, si richiamano le norme della legge 3 maggio 1955, n. 407, sulla disciplina dei lavori di facchinaggio.

Art. 45.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto collettivo di lavoro ha decorrenza dal 1° maggio 1958 e durata sino al 30 aprile 1961, rinnovabile tacitamente di 6 mesi in 6 mesi, salvo disdetta di una delle due parti stipulanti da comunicarsi all'altra parte tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata con R.R.

Le tabelle dei minimi di paga, allegate, hanno decorrenza dal 1° maggio 1958 e durata sino al 30 aprile 1960.

TRATTAMENTO ECONOMICO

La indennità di contingenza (scala mobile) è corrisposta nella misura e con le modalità stabilite dalla Confetra per le altre Federazioni ad essa aderenti e che risultano uguali a quelle vigenti per i lavoratori dell'industria.

SALARI MINIMI UNIFICATI PER LE OPERAIE E PER GLI OPERAI DI ETÀ INFERIORE AI 20 ANNI

Si ottengono applicando i seguenti scarti di riduzione, rispetto ai minimi dell'operaio di ogni categoria superiore ai 20 anni.

	Uomini	*Donne*
superiori ai 20 anni	—	16%
dai 18 ai 20 anni	6,60%	29,30%
dai 16 ai 18 anni	26,20%	36,90%
sotto i 16 anni	48,70%	49,50%

SPEDIZIONIERI E CORRIERI
Personale di Officina

Paghe orarie minime in vigore dal 1° maggio 1958

ZONE	Complessivisti e collaudatori, operaio spec., compresi carrai, sellai spec.	Operaio qualificato, compresi carrai e sellai qualificati	Manovale spec. operai comuni, compresi carrai, sellai e maniscalchi	Manovale comune
	Operai superiori ai 20 anni			
ZONA O:				
Milano	219,95	193,70	185,90	178,65
Torino	215,45	189,70	182,10	175,05
Genova	213,65	188,10	180,60	173,60
ZONA I:				
Como, Firenze, Roma	212,80	187,25	181,35	175 —
Situazione extra:				
Varese	214,05	189,65	182,55	176,10
ZONA II:				
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	205,55	181,40	174,50	168,10
Situazioni extra:				
Crema	216,20	191,35	184,30	178,10
Sondrio	209,90	186,65	179,35	172,70
Trieste	206,15	181,55	174,30	167,55
Verbania.	208,40	184,50	177,55	171,20
ZONA III:				
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	201,10	177 —	169,95	163,50
Situazione extra:				
Biella	214,15	188,70	181 —	174 —
ZONA IV:				
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	198,35	174,25	167,25	160,70
ZONA V:				
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia. .	194,35	170,05	162,95	156,35
ZONA VI:				
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine .	191,70	168,40	161,05	154,25
ZONA VII:				
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo Rovigo, Siena, Treviso	188,50	164,85	157,80	151,20
ZONA VIII:				
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	184,90	161,55	154,65	148,35
Situazione extra:				
Valdarno	191,05	168,05	161,05	154,45
ZONA IX:				
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo.	178,20	155,70	148,80	142,50
Situazione extra:				
Ascoli Piceno	178,90	156,80	150,65	143,60
ZONA X:				
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	173,40	150,90	144,10	137,75
ZONA XI:				
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani . . .	169,10	146,60	139,85	133,40
ZONA XII:				
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria. .	158 —	137,30	131,75	125,15

SPEDIZIONIERI E CORRIERI

Operai

Paghe giornaliere minime in vigore dal 1° maggio 1958

ZONE	*A* Conducenti autotreni, conducenti autoarticolati, trattoristi, gruisti, capisquadra traslochi e trasporti eccezionali, ecc.			*B* Altri autisti, altri capisquadra, magazzinieri		*C* Motocarristi, stivatori, fattorini presa consegna, fattorini ufficio, spuntatori ecc.		*D* Facchini, fattorini magazzino, guardiani, stallieri, personale di custodia		
	ore 8	ore 8,30	ore 10 (1)	ore 8	ore 8,30	ore 8	ore 8,30	ore 8	ore 8,30	ore 10 (2)
	Operai superiori ai 20 anni									
ZONA 0:										
Milano	1.715	1.770	1.874	1.578	1.622	1.509	1.547	1.423	1.454	1.543
Torino	1.681	1.736	1.840	1.544	1.588	1.480	1.519	1.391	1.427	1.513
Genova	1.669	1.724	1.829	1.532	1.576	1.463	1.502	1.384	1.415	1.503
ZONA I:										
Como, Firenze, Roma	1.658	1.713	1.817	1.526	1.570	1.469	1.507	1.394	1.427	1.513
Situazione extra: Varese	1.675	1.728	1.827	1.544	1.584	1.480	1.517	1.406	1.435	1.518
ZONA II:										
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	1.606	1.659	1.759	1.480	1.522	1.418	1.454	1.344	1.372	1.456
Situazioni extra:										
Crema	1.692	1.741	1.840	1.554	1.594	1.491	1.525	1.418	1.445	1.527
Sondrio	1.640	1.692	1.790	1.521	1.560	1.452	1.486	1.376	1.406	1.487
Trieste	1.613	1.666	1.764	1.480	1.522	1.411	1.449	1.336	1.367	1.450
Verbania	1.630	1.681	1.782	1.504	1.545	1.440	1.477	1.366	1.395	1.478
ZONA III:										
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	1.572	1.626	1.726	1.440	1.482	1.376	1.415	1.303	1.333	1.415
Situazione extra: Biella	1.675	1.728	1.827	1.539	1.579	1.469	1.505	1.389	1.417	1.501
ZONA IV:										
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	1.549	1.603	1.703	1.418	1.460	1.360	1.398	1.280	1.310	1.392
ZONA V:										
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	1.521	1.575	1.674	1.394	1.438	1.331	1.370	1.251	1.283	1.364
ZONA VI:										
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	1.498	1.550	1.647	1.371	1.414	1.309	1.345	1.234	1.264	1.345
ZONA VII:										
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	1.469	1.524	1.623	1.344	1.387	1.280	1.320	1.206	1.237	1.318
ZONA VIII:										
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	1.440	1.496	1.595	1.320	1.365	1.257	1.297	1.182	1.215	1.295
Situazione extra: Valdarno	1.491	1.545	1.571	1.371	1.414	1.309	1.345	1.234	1.264	1.345
ZONA IX:										
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	1.339	1.392	1.539	1.268	1.313	1.211	1.251	1.136	1.169	1.246
Situazione extra: Ascoli Piceno	1.394	1.448	1.557	1.280	1.322	1.222	1.259	1.147	1.178	1.253
ZONA X:										
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	1.349	1.404	1.499	1.234	1.280	1.171	1.211	1.098	1.1[illegible]	1.207
ZONA XI:										
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	1.314	1.370	1.465	1.199	1.245	1.136	1.177	1.062	1.097	1.172
ZONA XII:										
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	1.229	1.285	1.378	1.120	1.165	1.074	1.113	999	1.032	1.104

(1) L'orario di ore 10 è applicabile solo al personale viaggiante che goda dell'indennità di trasferta (art. 7). — (2) L'orario di 10 ore è applicabile solo a personale di custodia e guardiani (art. 7). Per il lavoro notturno compiuto dal personale di custodia e guardiano maggiorazione della retribuzione del 15 % (art. 11).

Visti il contratto e le tabelle che precedono,
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO